



**İŞKOLİKLİĞİN YALNIZLIK VE ÜRETKENLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ: AKADEMİSYENLERDE UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

Esra KARADUMAN

ESKİŞEHİR 2022

**İŞKOLİKLİĞİN YALNIZLIK VE ÜRETKENLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ: AKADEMİSYENLERDE UYGULAMA**

Esra KARADUMAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak, 2022

ÖZET

İŞKOLİKLİĞİN YALNIZLIK VE ÜRETKENLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: AKADEMİSYENLERDE UYGULAMA

Esra KARADUMAN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ay, Yıl

Danışman: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL

Bu araştırmanın amacı işkolikliğin, akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık ve işte üretkenlik düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemektir. Buna ek olarak bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırmanın örneklemini, kamu üniversiteleri ve özel üniversitelerde görev yapan 240 kadın, 153 erkek akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmada Duwas İşkoliklik Ölçeği, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği ve demografik değişkenlere yönelik sorular kullanılarak anket çalışması yapılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 24.0 programı ve Lisrel 8.7 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi ($\beta=0.30$; $t=5.44$; $p<0,01$) olduğu belirlenmiş olup akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde 0.30'luk bir artış meydana getireceği saptanmıştır. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi ($\beta=0.20$; $t=3.61$; $p<0,01$) olduğu belirlenmiş olup akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın işte üretkenlik düzeyleri düzeylerinde 0.20'lik bir artış meydana getireceği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Yalnızlık, İş yaşamında yalnızlık, İşte üretkenlik.

ABSTRACT

EXAMINING THE EFFECT OF WORKAHOLICISM ON LONELINESS AND PRODUCTIVITY: PRACTISE IN ACADEMICS

Esra KARADUMAN

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, Ay, yıl

Supervisor: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL

The aim of this research is to examine the effects of workaholism on the loneliness and productivity levels of academicians in work life. In addition, it aims to reveal whether these variables differ according to demographic variables. The sample of the research consists of 240 female and 153 male academicians working in public and private universities. In the research, a questionnaire study was conducted using the Duwas Workaholism Scale, the Loneliness at Work Scale, the Endicott Work Productivity Scale and questions about demographic variables. The data obtained in the study were analyzed using the SPSS 24.0 program and the Lisrel 8.7 program. As a result of the analyzes made, it was determined that the workaholism levels of academicians had a positive effect ($\beta = 0.30$; $t = 5.44$; $p < 0.01$) on the loneliness levels in business life has been found to bring. It was determined that the workaholism levels of the academicians had a positive effect ($\beta = 0.20$; $t = 3.61$; $p < 0.01$) on the productivity levels at work, and it was determined that a one-unit increase in the workaholism levels of the academicians would cause an increase of 0.20 in the productivity levels at work.

Keywords: Workaholism, Loneliness, Loneliness at Work, Work Productivity.

ÖNSÖZ

“İşkolikliğın, Yalnızlık ve Üretkenlik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenlerde Uygulama” başlıklı çalışmam boyunca değerli katkılarıyla beni yönlendiren, fikirleri ile yol gösteren kıymetli tecrübelerinden faydalandığım danışmanım Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KİREL’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca desteklerini üzerimden eksik etmeyen, tüm zorluklar karşısında beni motive eden ve cesaretlendiren çok değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIKSAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞKOLİKLİK.....	3
1.1. İşkoliklik Kavramı ve Özellikleri.....	3
1.2. İşkoliklik İle İlgili Kavramlar.....	6
1.2.1. İşkoliklik ve Çok Çalışma.....	6
1.2.2. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik.....	7
1.2.3. İşkoliklik ve Alkolizm.....	8
1.3. İşkolikliğin Nedenleri.....	9

1.4. İşkolikliğin Sonuçları.....	11
1.4.1. Fizyolojik Etkiler.....	11
1.4.2. Psikolojik Etkiler.....	12
1.4.3. Sosyolojik Etkiler.....	12
1.4.4. Örgütsel Etkiler.....	13
1.5. İşkolik Kuramları.....	14
1.5.1. Bağımlılık teorisi.....	14
1.5.2. Öğrenme teorisi.....	15
1.5.3. Kişilik özellikleri teorisi.....	15
1.6. İşkoliklik Tipolojileri.....	17
1.6.1. Naughton Tipolojisi.....	17
1.6.2. Scot ve Arkadaşlarının Tipolojisi.....	18
1.6.3. Robinson'un Tipolojisi.....	18
1.6.4. Oates'in Tipolojisi.....	19
1.6.5. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi.....	19
1.6.6. Spence ve Robbins'in Tipolojisi.....	19
1.6.7. Vesnina'nın Tipolojisi.....	21
1.6.8. Fassel'in Tipolojisi.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

2. YALNIZLIK VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK.....	24
2.1. Yalnızlık Kavramı ve Yalnızlığın Tanımları.....	24
2.2. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları.....	25
2.3. Yalnızlığın Nedenleri.....	27

2.4. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Temeller ve Yaklaşımlar.....	28
2.4.1. Bilişsel Yaklaşım.....	28
2.4.2. Bilişsel Davranışçı Yaklaşım.....	29
2.4.3. Varoluşçu Yaklaşım.....	29
2.4.4. Psikodinamik Yaklaşım.....	30
2.4.5. Etkileşimsel Yaklaşım.....	30
2.4.6. Fenomenolojik Yaklaşım.....	31
2.5. Yalnızlığın Sonuçları.....	32
2.6. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı.....	33
2.7. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları.....	33
2.8. İş Yaşamında Yalnızlığın Sonuçları.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÜRETKENLİK.....	36
3.1. Üretkenlik Kavramı.....	36
3.2. Üretkenlik Davranışları.....	36
3.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.....	37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞKOLİKLİK, YALNIZLIK VE ÜRETKENLİK İLİŞKİSİ ÇERÇEVESİNDE YAPILAN LİTERATÜR ÇALIŞMALARI.....	38
--	-----------

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMA.....	40
5.1. Araştırmanın Amacı.....	40
5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	40

5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	41
5.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi.....	41
5.4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	42
5.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	40
5.6. Araştırmanın Bulguları.....	46
5.6.1. Demografik Özellikler.....	46
5.6.2. İşkoliklik Ölçeğine Ait Güvenirlik, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapı Geçerliliği Sonuçları.....	47
5.6.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Ait Güvenirlik, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapı Geçerliliği Sonuçları.....	50
5.6.4. İşte Üretkenlik Ölçeğine Ait Güvenirlik, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapı Geçerliliği Sonuçları.....	54
5.6.5. Araştırma Modeli ve Hipotezlerine Ait Bulgular.....	55
5.6.5.1. İşkoliklik Düzeylerine Ait Analiz Sonuçları.....	57
5.6.5.2. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Ait Analiz Sonuçları.....	62
5.6.5.3. İşte Üretkenlik Düzeylerine Ait Analiz Sonuçları.....	67
5.7. Sonuç.....	72
5.8. Öneriler.....	79
KAYNAKÇA.....	80
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1.1. Çok Çalışanlar ve İşkoliklerin Karşılaştırılması.....	6
Tablo 1.2. İşkolizm ve Alkolizmin Karşılaştırılması.....	8
Tablo 1.3. Farklı Teorilerin İşkolikliğe Yönelik Öngörülleri.....	16
Tablo 1.4. Naughton İşkoliklik Tipolojisi.....	17
Tablo 1.5. Spence ve Robbins'ın Tipolojisine Genel Bakış.....	20
Tablo 5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları.....	46
Tablo 5.2. Araştırma Kapsamında İncelenen Uyum Kriterleri Sınırlılıkları.....	48
Tablo 5.3. İşkoliklik Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları.....	48
Tablo 5.4. İşkoliklik Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu.....	49
Tablo 5.5. İşkoliklik Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri.....	49
Tablo 5.6. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları.....	51
Tablo 5.7. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu...51	
Tablo 5.8. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri.....	52
Tablo 5.9. İşte Üretkenlik Yalnızlık Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları.....	54
Tablo 5.10. İşte Üretkenlik Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu.....	54
Tablo 5.11. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri.....	55
Tablo 5.12. Araştırma Modeline Ait Yol Analizine İlişkin Standardize Edilmiş, T-Değerleri ve Açıklanan Varyans Düzeyleri.....	56
Tablo 5.13. İşkoliklik Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları.....	57
Tablo 5.14. İşkoliklik Düzeylerine Ait Betimsel Bulgular.....	57
Tablo 5.15. İşkoliklik Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	58
Tablo 5.16. İşkoliklik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	59

Tablo 5.17. İşkoliklik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	59
Tablo 5.18. İşkoliklik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 5.19. İşkoliklik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 5.20. İşkoliklik Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	61
Tablo 5.21. İşkoliklik Düzeyinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Belirlenmesine İlişkin Hipotezlerin Sonuçları.....	62
Tablo 5.22. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları.....	62
Tablo 5.23. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Ait Betimsel Bulgular.....	63
Tablo 5.24. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	63
Tablo 5.25. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	64
Tablo 5.26. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	64
Tablo 5.27. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	65
Tablo 5.28. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	65
Tablo 5.29. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	66
Tablo 5.30. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Belirlenmesine İlişkin Hipotezlerin Sonuçları.....	67
Tablo 5.31. İşte Üretkenlik Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları.....	67
Tablo 5.32. İşte Üretkenlik Düzeylerine Ait Betimsel Bulgular.....	68

Tablo 5.33. İşte Üretkenlik Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	68
Tablo 5.34. İşte Üretkenlik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	69
Tablo 5.35. İşte Üretkenlik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	69
Tablo 5.36. İşte Üretkenlik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	70
Tablo 5.37. İşte Üretkenlik Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	70
Tablo 5.38. İşte Üretkenlik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları.....	71
Tablo 5.39. İşte Üretkenlik Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Belirlenmesine İlişkin Hipotezlerin Sonuçları.....	71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1.1. İşkolikliğin Öncülleri ve Sonuçları.....	10
Şekil 1.2. Yalnızlığın 13 Nedeninin Algılanan Boyutları.....	27
Şekil 5.1. Araştırmanın Modeli.....	43
Şekil 5.2. İşkoliklik Ölçeği'nin DFA Sonucuna Ait Path Diyagramı.....	47
Şekil 5.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin DFA Sonucuna Ait Path Diyagramı.....	50
Şekil 5.4. İşte Üretkenlik Ölçeği'nin DFA Sonucuna Ait Path Diyagramı.....	53
Şekil 5.5. Araştırma Modeline Ait Path Diagramı Sonuçları.....	55

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
ANOVA	: Analysis of Variance
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DUWAS	: Dutch Work Addiction Scale
EİÖÜ	: Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği
LAWS	: Loneliness at Work Scale
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli



GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamının koşulları geçmişe oranla daha iyi imkanlar sağlasa da çalışanları olumsuz yönde etkileyen sonuçları da bulunmaktadır. Küreselleşen yaşam, teknolojinin hızla gelişmesine ve rekabet ortamının oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Çalışanlardan aşırı derecede çalışmaları, daha çok üretmeleri ve örgütün verimliliğine en üst düzeyde katkı sağlamaları beklenmektedir. Bu beklentiler çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak işkoliklik gibi bir sonucu meydana getirebilmektedir. Literatürü incelediğimizde işkoliklik bazı araştırmacılar tarafından olumlu etkileri bazı araştırmacılara göre ise olumsuz etkileri bulunan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu durum çalışanların zaman ve mekân ayırımı gözetmeden uzun süreler boyunca çalışmalarına ve yaşamlarının merkezinde işin yer almasına neden olmaktadır. Çalışan bireylerin çalışmaya daha fazla zaman ayırmalarının sonucunda yalnızlık yaşayabilecekleri düşünülmektedir.

Yalnızlık ise bireyin hem sosyal yaşamında hem de iş yaşamında kendisini diğer insanlardan uzaklaşmış ya da uzaklaştırılmış, yakın ve güvenli ilişkilerden yoksun hissettiği istenilmeyen bir ruh hali olarak tanımlanmaktadır. Yalnızlık yaşayan bireylerin sarsıcı bir güven kaybı, yüksek düzeyde endişe, güçsüzlük, yüksek düzeyde stres, kararsızlık ve bulunduğu ortamdan ayrılma gibi sonuçlarla karşılaştığı bilinmektedir.

Üretkenlik kavramı, birçok disiplin tarafından kullanıldığı için tanımı konusunda görüş birliği yoktur. İşteki üretkenlik davranışları, örgütün amaç ve hedeflerine olumlu yönde katkı sağlayabilen çalışan davranışlarıdır.

Tüm bu bilgiler sonucunda işkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik davranışları üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Akademik yaşam yoğun çalışma süreci gerektiren çalışma alanlarından biri olduğu için çalışmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlerin işkolik olmaları, sürekli işi düşünmeleri sonucunda iş yaşamında yalnızlık yaşayıp yaşamadıkları, işkoliklik davranışlarının işte üretkenlikleri üzerindeki etkisinin pozitif bir etki mi yoksa negatif bir etki olarak mı ortaya çıktığı sorularına cevap aranması amaçlanmaktadır.

Mevcut çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmanın ana konusu olan işkoliklik kavramının daha iyi ve ayrıntılı bir şekilde açıklanabilmesi açısından, işkoliklik kavramı tanımlanarak işkoliklik kavramı ile ilişkisi olan kavramlar açıklanmış, işkolikliğin nedenleri ve sonuçlarına değinilmiştir. Sonrasında işkolikliğin kuramları ve tipolojileri ele alınmıştır.

İkinci bölümünde ise çalışmanın diğer bir konusu olan yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlık kavramlarının tanımı, nedenleri, boyutları ve sonuçlarına değinilmiştir. Yalnızlıkla ilgili kuramsal ve temel yaklaşımlar açıklanmıştır.

Üçüncü bölümünde ise üretkenlik kavramı tanımlandıktan sonra, üretkenlik davranışlarına değinilerek sonrasında üretkenlik karşıtı iş davranışları ele alınmıştır.

Dördüncü bölümünde literatürde işkoliklik, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik ilişkisi çerçevesinde yapılan literatür çalışmalarına değinilmiştir.

Beşinci bölümünü ise yöntem kısmı oluşturmaktadır. Bu bölümünde öncelikle katılımcılara yönelik bilgiler verilerek, araştırmada kullanılmış olan Duwas-TR İşkoliklik Ölçeği, İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği açıklanmıştır. Sonrasında işkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir anket çalışması uygulanmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen bulgular çerçevesinde değerlendirme yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞKOLİKLİK

1.1. İşkoliklik Kavramı ve Özellikleri

İşkoliklik (Workaholism) terimi ilk kez 1968 yılında Amerikalı din profesörü Oates tarafından ‘‘Bir İşkoliğin İtirafları (Confessions of a Workaholics)’’ isimli kitabında; kullanılarak bireylerin sağlığını, mutluluğunu ve ilişkilerini olumsuz etkileyen aşırı ve kontrol edilemez aralıksız çalışma ihtiyacı olarak kavramsallaştırılmıştır (McMillan, Brady, O’Driscoll ve Marsh, 2001, s. 69-70).

İşkoliklik kavramına ilişkin yapılan bu ilk tanımlamadan sonra araştırmacılar olumlu ve olumsuz olmak üzere farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır; Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980; Sprankle ve Ebel gibi araştırmacılar işkolikliği olumlu bir terim olarak ele almışlardır. Örneğin; Machlowitz (1980) yüz kişiden fazla işkolik üzerinde nitel görüşme çalışması yapmış ve yaşamlarından memnun olduklarını tespit etmiştir. Bu kişiler çalışmadıkları zamanlarda bile iş hakkında düşünmeye devam ederek işkolikliği işyerinde harcanan zamandan ziyade bir tutum olarak görmeyi tercih etmişlerdir. (Snir, Harpaz,2004:521).Killinger (1991), Oates (1981), Schaef ve Fassel (1988) gibi araştırmacılar işkolikliği olumsuz ve diğer bağımlılıklarla eşit olarak görerek, işkolikleri mutsuz, takıntılı ve iş arkadaşları için olumsuzluk yaratan figürler olarak tanımlamışlardır (Burke, 2000a, s. 1-2).

Mosier (1983) işkolikliği basit bir şekilde haftada en az 50 saat çalışanlar olarak tanımlarken, buna karşın Machlowitz (1977) işkolikleri diğer çalışanlardan ayıran yönünün çalışma saatleri ile değil işe karşı olan tutumları ile ilgili olduğunu belirtmiştir (Spence and Robbins, 1992, s. 161).

İşkolikliği; iş faaliyetlerine fazla zaman harcayarak, aile ve sosyal faaliyetlerinden vazgeçmek zorunda kalan, çalışmadığı zamanlarda sürekli ve sık sık iş hakkında düşünen, işin gereksinimlerini veya temel ekonomik ihtiyaçları karşılamının ötesinde çalışanlar olarak üç farklı davranış boyutuyla tanımlamışlardır (Scott, Moore and Miceli, 1997, s. 292).

Bazı araştırmacıların işkolikliğin özelliklerine yönelik görüşleri aşağıdaki gibi karşımıza çıkmaktadır:

Seybold ve Salamone’a (1994) göre, işkoliklik kişilerin özellikleri şunlardır:

- ✓ İşkoliklik kontrol edilmeyecek düzeyde güç bir bağımlılıktır.
- ✓ Bireysel sorumluluklardan kaçınarak, işini sığınak olarak görmektedirler.
- ✓ Rekabet edebilme özellikleri oldukça kuvvetli olmasına rağmen kendine olan güven düşük düzeydedir (Gürsu, 2016, s. 394).

Machlowitz’ e göre (1980) işkolikliğin bireyin özellikleri şunlardır;

- ✓ Rekabet edebilme yeteneğine sahip, her an kendini yenileyebilme özelliğine sahip, enerjik ve yönetilebilen bireylerdir.
- ✓ Kendileri ile ilgili kararsızlıkları vardır.
- ✓ Dinlenmek yerine sürekli olarak çalışmayı tercih ederler.
- ✓ Çalışılan ortam ve zamanı ayırt etmeden her ortam ve zamanda çalışabilirler.
- ✓ Zamanlarının çoğunda genellikle ilgilendikleri bir meşguliyetleri vardır.
- ✓ İş ve zevk farkı ayırt etmezler (Dosaliyeva, 2009, s.12).

İşkolikliği Machlowitz gibi aynı çerçevede değerlendiren bilim adamlarından biri Kukk’tur. Kukk (1980)’a göre işkoliklerin özellikleri;

- ✓ Kalitede, ahlak ve etik normlar konusunda kusursuzluğu ve başkalarının da aynı şekilde olmalarını isterler.
- ✓ İşleri konusunda aşırı derecede titiz davranmaları ve çaba göstermelerine rağmen orta derecede başarı sağlamaktadırlar.
- ✓ Davranışları ve düşünceleri arasında seçim yaparken tüm artıları ve eksileri ile düşünmekte ve zorluk çekmektedir.
- ✓ Israrcı ve hedefe odaklıdır.
- ✓ Düşünce sistemleri sistematiktir.
- ✓ En küçük ayrıntıya dahi önem vermektedirler.
- ✓ Hata yapmaktan çekindikleri için ihtiyatlıdır.
- ✓ Dinlenmeye vakit ayırmazlar ve duygularını içinde yaşarlar bu nedenle hassas, endişeli ve streslidirler (Zincirkıran, 2013, s.15).

Porter'a göre işkolik olan bireyler;

- ✓ Çevrelerini kontrol etme ihtiyacı aşırı düzeydedir.
- ✓ İşe olan bağlılıkları yüksektir ve mükemmeliyetçi davranış gösterirler.
- ✓ Başarı arayışında oldukları için sürekli bir kriz ortamı içinde gibi davranırlar.
- ✓ İşkolikliğin problem yaratan bir davranış şekli olduğunu kabullenmezler.
- ✓ Uzun saatler çalışmalarına rağmen yaptıkları işin tek tatmin kaynağı olduğunu düşünmektedirler (Porter, 2006, s. 440).

Robinson (1996) gerçekleştirdiği çalışmalar sonucunda işkolik kişilerin özelliklerini on başlık altında kategorize etmiştir. Bunlar sırasıyla;

- ✓ İşkolikler aceleci ve yoğun olan kişilerdir. Aşırı sayıda işleri aynı anda yürütmeye çalışmaları onlar üzerinde sürekli devam eden bir aciliyet duygusu oluşturmıştır.
- ✓ İşkolik kişiler başkaları tarafından kontrol altına alınamazken, kendileri başka kişiler ve durumlar üzerinde aşırı bir kontrol mekanizması kurarak, her şeyi düzenleme eğilimi içerisinde olduklarıdır.
- ✓ Boş zamanlarında kendilerini rahatlatmak ve eğlendirmek yerine, her zaman olduğu gibi yine işlerini düşünmektedirler.
- ✓ Mükemmeliyetçi bir yapıya sahip oldukları için hem kendilerini hem de başkalarını çok katı bir şekilde eleştirebilmektedirler. Her işini dikkatli ve kontrollü bir şekilde takip ederek gerçekleştirirler ve hiçbir şartta kendi yapmaları gereken işlerin başkaları tarafından yapılmasına olumlu yaklaşmazlar.
- ✓ Sadece işlerini düşünerek, ailesi ve çevresi arasında denge kuramadıkları için çatışma içerisine girerek ilişkilerinde zorluk yaşarlar.
- ✓ İşkolikler işlerine tam bir aidiyet duygusu ile bağlıdırlar. Elinde olan bir işi zaman kavramı önemli olmaksızın tamamlamaya çalışırlar.
- ✓ İşkolik kişiler işlerine olan bağlılıkları nedeniyle kendilerini aşırı bir şekilde yorarak yaşamlarını karartmakta ve ailelerini kaygılandırmaktadırlar.
- ✓ İşlerini mükemmel bir şekilde tamamlama arzuları onların kendilerini ihmal ederek sağlık problemleri yaşamasına neden olmaktadır.
- ✓ İşkolikler zamanı verimli kullanabilmeyi isterler. Aksi takdirde sabırsız ve sinirli bir yapıya bürünürler.

- ✓ İşkolik kişiler başarı ve performansa odaklı oldukları için kendilerini yetersiz görerek işin başındayken son halini düşünürler (Robinson, 1996, s. 474-475).

Literatür incelendiğinde işkolikliğin tanımında olduğu gibi özellikleri konusunda da farklı araştırmacıların farklı görüşleri olduğu ve işkoliklik kavramı ile birlikte kullanılan birçok kavram bulunduğu görülmektedir. Konunun ayrıntılı bir şekilde anlaşılabilmesi için bu kavramlar arasındaki farklılıklara değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.2. İşkoliklik İle İlgili Kavramlar

1.2.1. İşkoliklik ve Çok Çalışma

Çok çalışma ve işkoliklik birbirine benzer kavramlar gibi algılsa da temelde önemli farklılıklar barındırmaktadır. Bu farklılıklar aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 1.1. Çok Çalışanlar ve İşkoliklerin Karşılaştırılması (Dosaliyeva, 2009, s.30).

Çok Çalışanlar	İşkolikler
✓ Farklı tatmin yollarına sahiptirler.	✓ Tatmin kaynaklarını sadece işleri oluşturmaktadır.
✓ İş sadece çalışma ortamlarında düşünürler.	✓ İşlerinin olmadığı vakitlerde bile işi düşünmektedirler.
✓ Boş vakitlerinde etkinliklere katılabilirler.	✓ İşleri ile meşgul olmadıkları zaman dilimlerinde kendini mutsuz hissederler.
✓ İş dışında sosyal aktivitelere zaman ayırırlar.	✓ Sosyal aktivitelere zaman ayırmazlar.
✓ İş-yaşam dengesini sağlayabilirler.	✓ İş-yaşam dengesizliği nedeniyle çatışma yaşarlar.
✓ Başarının zevkini yaşarlar.	✓ Başarının zevkini yaşamadan yeni bir amaç belirler.
✓ Gereksinimlerini karşılama ve başarılı olma isteği sonucu genel anlamda iş	✓ Özel yaşamlarındaki duygulardan kaçış, imkansız başarıma ve her şeyin kusursuz olması isteği sonucu özel anlamda iş
✓ İşlerine ve kurumlarına karşı sorumluluk duygusu hissederler.	✓ İşlerine ve kurumlarına karşı yüksek düzeyde bir bağımlılık hissederler.

Tablo 1.1’de ifade edildiği gibi çok çalışan bireyler; ihtiyaçlarını karşılayabilme amacı, işine ve kurumuna karşı olan sorumluluk duygusu sonucunda sadece iş ortamında işe daha çok zaman ayırmakta ve sosyal çevresi ile olan iletişimini dengede tutmaktadırlar. İşkolik bireyler ise özel yaşamlarındaki duygularından bir kaçış sonucunda işlerine daha çok odaklanmakta ve her an işi düşünmektedirler. Sosyal çevreleri ile iletişimlerinde çatışma yaşamaktadırlar. Bu iki kavram arasındaki farklılıkların bilinmesinin işkolikliğin olumsuz yönlerinin ortaya çıkarılmasında fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2.2. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik

İşkoliklik ve mükemmeliyetçilik birçok noktada benzerlik göstermektedirler. Mükemmeliyetçilik bazı araştırmalarda işkolikliğin alt boyutu olarak kullanılmaktadır. İşkolik bireyler çalışma alanlarına yönelik olarak yüksek hedefler belirlemekte ve herkesin bu hedeflere uygun davranması için çaba göstermektedir. Yapılan hatalar karşısında tahammül edebilme düzeyleri düşüktür. Mükemmeliyetçi bireyler ise, ulaştıkları sonucu yeterli görmemekte ve her koşulda en iyi olana ulaşmayı hedeflemektedir. Mükemmeliyetçi bireylerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Kurt, 2018, s. 10):

- ✓ “Yüksek hedefler belirlemek,
- ✓ Aşırı planlama yapma, düzenleme ve sıralama
- ✓ Tekrarlama ve düzenleme yapma
- ✓ Erteleme ve kaçınma davranışı gösterme
- ✓ Sürekli olarak denetleme ve onay alma ihtiyacı duymak
- ✓ Eleştirilere karşı duyarlı olmak
- ✓ Yapılan işin kalitesi konusunda endişe etme, hatalara odaklanma
- ✓ Karar verirken güçlük çekme
- ✓ Başkalarını değiştirmeye yönelik davranış sergileme
- ✓ Kendini ve başkalarını değerlendirirken denge kuramamaktır”. İşkoliklik kavramı çalışma yaşamına yüksek düzeyde bağlılığı temel aldığı için bireyleri her şeyin kusursuz olmasına yönelik tutumlar sergilemesine yol açabilmektedir.

İşkolik ve mükemmeliyetçi bireyler; yapılan işin en iyi şekilde yapılması, aşırı derecede planlama ve düzenleme yapmaları, hedeflerinin yüksek olması, hedeflere ulaşmada hata yapma olasılığı tanımamaları noktasında birleşmektedirler.

1.2.3. İşkoliklik ve Alkolizm

İşkolik bireyler ve alkolik bireylerin benzerlikleri ve bu davranışlarının sonuçları aşağıdaki tabloda açıklanmaktadır.

Tablo 1.2. İşkolizm ve Alkolizmin Karşılaştırılması (Porter, 1996, s.72).

Özellikler	Alkolikler	İşkolikler
Aşırı derecede işe bağımlı olmak ve diğer alanları ihmal etmek	Aileyi, kişisel ilişkileri, arkadaşları göz ardı etmek	Aileyi, kişisel ilişkileri, arkadaşları göz ardı etmek
Kimlik konuları Benlik kavramı Benlik algılaması Öz yeterlilik Kendinin farkında olma	Alkol alındığı zaman duygularından kaçarak ve uyuşarak kendini daha çok başarabilir hissetme	Kendisini daha hissetmek için çalışmaya inanırlar; Duygularından kaçmak ve hissetmemek için çalışmak
Düşünmede katı olma	Beklentilerinin sonucu oluşan hayal kırıklığının üstesinden gelebilmek için içmeyi kullanmak	İş detaylarına karşı aşırı düzeyde kontrol ihtiyacı, her şeyin kusursuz olmasına önem verme, yetki devrinde ve ekip üyesi olmada güçlük
Bırakıldığında geri çekilme davranışı	Alkol alınmadığında kaygılı olma ve fiziksel olarak geri çekilme	İşten uzak kalınması durumunda kaygılı olma ve fiziksel olarak geri çekilme
Durumun koşullarına göre artan tolerans	Alkol kullanıldığında duyguların bastırılması ve kendini iyi hissetme	İşle meşgul olduğunda duygular bastırılmakta, tatmin artmakta
Problemin inkâr edilmesi	Problemlerle karşı karşıya kalındığında reddetme ve rahatsız olma	Başkalarının iş veya sosyal konularla ilgili açıklamalarını kabul etmeme

Tablo 1.2’ de görebileceğimiz gibi işkoliklik ve alkoliklik kavramları birbiri ile ortak özelliklere sahiptirler. İşkolik bireylerin yaşamlarında işleri tamamlayıcılık görevi üstlenmekte iken, alkol kullanan bireylerin de yaşamlarında alkol tamamlayıcılık görevi üstlenmektedir. Bireylerin işine ve alkole ulaşmaları sonucunda hissettikleri tatmin düzeyi belirleyici bir ortak noktadır.

1.3. İşkolikliğin Nedenleri

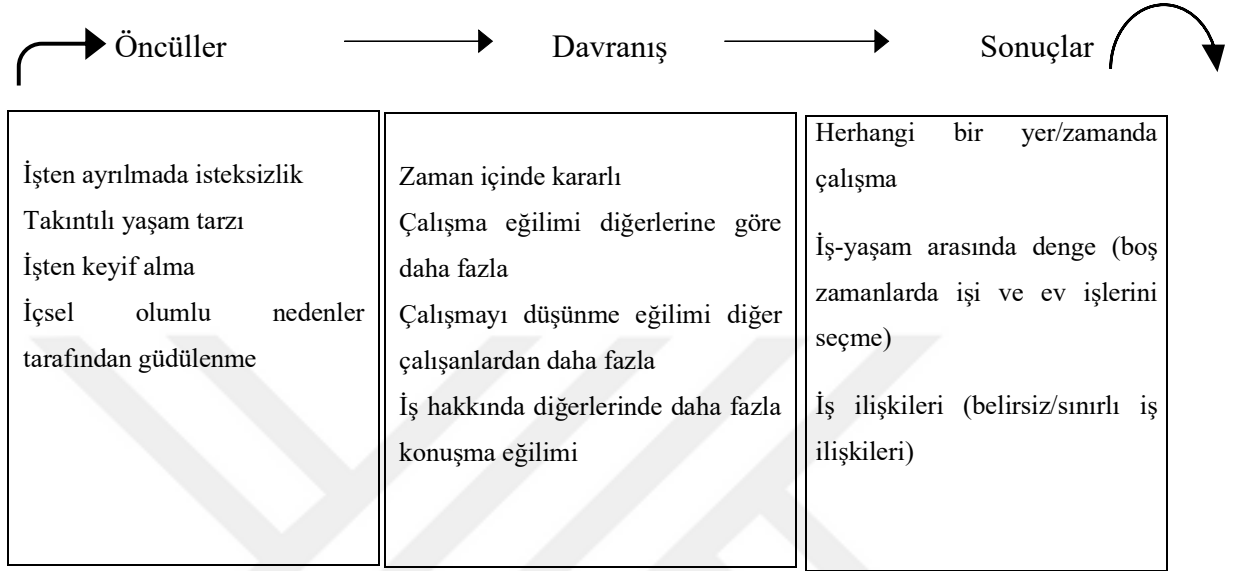
Literatürde yapılan çalışmalar sonucunda araştırmacıların işkolikliğin tanımının yapılarak çerçevesinin belirlenmesinde ortak bir karar veremedikleri gibi nedenlerinin belirlenmesinde de farklı görüşler ortaya koyduğu görülmektedir.

İş ya da çalışma kavramı, insanın bir hedefe ulaşabilme amacıyla gösterdiği fiziksel ya da zihinsel çaba olarak bilinmektedir. Kişinin bir işte çalışma eylemi göstermesi hem kişinin hem de ailesinin geçimini sağlayabilmesi açısından önemlidir. Endüstri dönemine geçiş beraberinde kişilerin iş yaşamı ve işteki rollerinde önem kazanmalarına olanak sağlamıştır (Temel, 2006, s. 111).

Endüstri toplumuna geçiş, bireyin iş kavramına yeni anlam ve işlevlerin yüklemesi sonucunu doğurarak, işin fiziksel ihtiyaçları karşılamasının yanı sıra sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçları da karşılayabilen bir kavram olarak görülmesini sağlamıştır. Birey işi; bir kimlik ve başkalarından bağımsız olarak amaçlarını gerçekleştirebilmesinin kaynağı, düzenini ve zamanını planlayan bir periyot, aile yaşamının dışında sosyal yaşamının belirleyicisi ve hem kendisinin hem de ailesinin yaşam standardını belirleyen bir gelir faktörü olarak görmektedir (Kapız, 2001).

Dr. Hansel’in yaptığı bir araştırmanın sonucuna göre, işkolikliğin nedenleri sosyal, finansal ve teknik olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır. İşkolik yapıdaki bireylerin aşırı çalışmayı gerektiren iş düzenine göre çalışamaması sonucunda geri kalma kaygısına kapılması işkolikliğin sosyal nedeni oluştururken; başarının ekonomik değerlere göre belirlenmesi finansal nedeni oluşturur. Hansen’nin dikkat çektiği bir diğer neden ise, hızla gelişen teknolojik gelişmeler olan cep telefonu, e-posta, mesaj, faks makineleri vb. sonucunda kişinin kendine zaman ayıramaması nedeni olan teknik nedenlerdir (http-1).

McMillian ve O'Driscol (2006) yaptıkları çalışmada tümevarım ve tümdengelim yöntemlerini kullanarak işkoliklik davranışını, öncüllerini ve sonuçlarını içeren bir çözüm modeli oluşturmuşlardır. Bu model şu şekildedir:



Şekil 1.1. İşkolikliğin Öncülleri ve Sonuçları (McMillian ve O'Driscol, 2006, 104).

İş bağımlılığı davranışı diğer bağımlılıklara benzer şekilde nesiller arasındadır ve aile yapıları ve dinamikleri yoluyla gelecek nesillere aktarılmaktadır. Ailede öğrenilen bir bağımlılık tepkisi olarak görülmektedir. Kişisel inanç ve korkular ile işkoliklik arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucu kişisel inanç ve korkuların, değerlerin, düşüncelerin kişilerarası stillere yansımaları A tipi davranışın öncülleri olduğu görülmektedir. İş-kişisel yaşam dengesinde örgütsel destek ve örgütsel değerlerde davranışın ortaya çıkmasında önemlidir (Burke, 2000, s. 6-7).

Çoğu organizasyonda kurumsal kültür çalışanların işte daha fazla süre geçirmelerini sağlamaya yönelik ödüllendirici bir nitelik üstlenmiştir. Bu konu ile ilgili çalışma yapan Worth, her on işyerinden dokuzunun çalışanı sürekli işle ilgilenmeye teşvik ettiğini ortaya çıkarmıştır. Bu işyerleri çalışanlarını cep telefonu, taşınabilir bilgisayar, e-mail, çağrı cihazları ve çeşitli teknolojik araç ve gereçlerle tüm gün işle ilgili olma fırsatı tanımaktadır. Kurumların küçülmesi (downsizing) sonucunda çalışanların aşırı çalışmaları ve zihinlerinin aralıksız olarak işle meşgul olması gereklidir. Burke ise, bu durumu çalışmaya karşı aşırı derecede güdülenerek çalışmanın

alışkanlığa dönüşmesi anlamına gelen “hızlandırma sendromu” (accelerate syndrome) adını vererek, zamanla ve gerginliğe neden olmaktadır (Garson, 2005, s.18).

İşkolik bireyler, örgütün amaçlarına ulaşma ya da çalışma isteklerinin fazla olması sonucu diğer çalışma arkadaşlarından daha fazla çalışmaktadırlar. Bireylerin günlük yaşamlarındaki beklenti ve istekleri ile çalışma yaşamındaki beklenti ve istekleri arasında uyumsuzluk olması bireylerin zamanla iş yaşam dengesinin bozulmasına yol açabilmektedir. Kişilerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin yaşam tarzları ve hayata bakış açılarının şekillenmesi üzerinde etkisi olabilmektedir. Örneğin; çalışkan, hırslı, girişimci, risk almaktan korkmayan, özgüveni yüksek ve işine karşı heyecan duyabilen kişilerin işkolik olma ihtimalinin yüksek olduğu söylenebilmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014, s. 310).

Görüldüğü gibi işkolik bireylerin iş yaşam dengesini kurabilmeleri, bu alanda çatışma yaşamamaları kendileri ve ailesi açısından önem taşımaktadır. İşkoliklik; bireylerin sahip oldukları ailevi değerleri, inançları, tutumları, kişilik özellikleri, çalıştığı kurum kültürünün etkisi ve sosyal, ekonomik ve teknolojik nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır.

1.4. İşkolikliğin Sonuçları

İşkolikliğin fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve örgütsel etkileri bulunmaktadır.

1.4.1. Fizyolojik etkiler

İşkoliklik bireylerde mide rahatsızlıkları, tansiyon, aşırı yorgunluk, konsantre olamama, halsizlik, vücut direncinin düşmesi ve kalp hastalıkları gibi fizyolojik etkiler ortaya çıkmaktadır (Bardakçı ve Baloğlu, 2012, s.48).

Clark ve arkadaşlarının 2014 yılında yapmış oldukları bir araştırmaya göre işkolik olan bireyler çalışmadıkları dönemlerde kendilerini suçlu hissederek gergin olmaktadır. Bu durum sonucunda işkolik bireylerin yaşam memnuniyetleri düşmekte ve vaktinin çoğunu işle ilgilenererek geçirdikleri için tükenmişlik sendromuna yakalanarak fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları ile karşılaşmaktadırlar (Clark vd., 2014, s. 14-15). İşkolik bireylerin sürekli iş ile meşgul olması, tedaviye bile zaman ayırmaması yukarıda saydığımız küçük sağlık sorunlarının giderek daha büyük sağlık sorunlarına dönüşmesine neden olmaktadır.

1.4.2. Psikolojik etkiler

İşkoliklik bireylerde insanların kendilerine yardımcı olmadığını düşünme, çevresini beğenmeme ve çevresindeki kişilere tahammül edememe, kötüyü düşünme, sinirli olma hali, suçluluk hissetme, eleştirme ve savunma mekanizmasının sürekli devrede olması gibi psikolojik etkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015, s. 422).

İşkoliklik ve işlemsel stres türü arasında çok sayıda kavramsal bağlantı kurulmuştur. İşkoliklik ve stres literatürünün konusunu bireylerin kişisel yaşamlarına vakit ayırmadan sürekli işlerine odaklanmaları oluşturmaktadır. Bu işlemsel model birincil ve ikincil değerlerin belirlenmesine yönelik bir seçim olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin kişisel yaşamları ve çalışma yaşamları öncelik sıralaması yapmak zorunda kalması strese neden olmaktadır (McMillan, O’driscoll and Brady, 2004, s.173).

İşkolik bireyler, işini kusursuz bir şekilde ortaya koyma istekleri ve iş yaşamlarına odaklı olmaları sonucunda stres yaşamaktadırlar. Yaşadıkları stres sonucunda işkolik bireyler çevrelerinden kendini soyutlamakta ve yalnızlaşmaktadırlar.

1.4.3. Sosyolojik Etkiler

İşkolik bireyler vaktinin çoğunu işiyle ilgilenerken harcadığı için aile ve sosyal yaşamı ile iletişimi zayıflamaktadır. İş dışında herhangi bir hobiyle veya eğlenerek geçirdikleri zamanı boşa harcanan zaman olarak gördükleri için tatile çıkmamaya ve eğlence amaçlı aktiviteler yapmamaya eğilimlidirler (Robinson, 2000c). İşkolik bireylerin odak noktasına sadece işini alması sosyal hayattan soyutlanmasına yol açarak mutsuz bir ruh haline bürünmesine neden olabilir.

İşkoliklik bireylerin ailesi üzerinde de büyük etkiler oluşturabilmektedir. İşkolikler eş ve çocukları ile olan ilişkilerinde kendilerini merkezde tutarak işlerine daha çok önem vermekte ve ailelerini geri planda tutmaktadırlar. Bu durumun sonucunda işkolik bireyin ailesi kendisini fiziksel ve duygusal olarak terk edilmiş ve yalnızlık bırakılmış hissetmektedirler. Ayrıca işkolik bireylerin çocukları da başarı konusunda yüksek taleplerle karşılaşmaktadırlar. İşkolikler, çocuklarının gelişimlerine yönelik görevlerini tam olarak yerine getirememekte, bu gelişim sürecine dahil oldukları zamanda çocuğunun başarıları ve mükemmel bir kişi olması için gerekenler üzerine düşünmektedirler (Mckay, 2004, s. 6).

İşkolik bir eşe sahip olan kişilerin duygu ve düşünceleri yapılan şu şekilde açıklanmaktadır (Robinson, 2000, s. 38):

- ✓ İşkolik eşler arasında fiziksel ve duygusal uzaklık oluşması sonucunda kendilerini ihmal edilen, seilmeyen, arka planda bırakılmış olarak hissetme
- ✓ Ebeveynlikte ve eş olmanın gerektirdiği bütün yükleri taşıdıklarını düşünerek, evlilik yaşamı boyunca yalnızlık hissi yaşaması
- ✓ İşlerinin sürekli birinci planda olması, kendilerinin sürekli olarak ikinci planda tutulduğunu düşünme ve aile ile ilgili yapılacak programları işkolik olan eşlerin iş yaşamlarındaki programlara göre düzenleme yapma
- ✓ Kendilerini ilgi odağı olan işkolikliğin bir parçası gibi algılama
- ✓ Çoğu zaman karar alırken eşi tarafından yönlendirildiğini, kontrol edildiğini ve aceleye getirildiğini düşünme
- ✓ Eşler arasındaki sağlıklı bir iletişim olabilmesi işle ilgili konuşmalara ve faaliyetlere dikkat çekilmesi
- ✓ Eğlenceli ve kaygısız bir ilişkiyi sürdürebilmek için yoğunluktan uzak kalma ve ciddiyet içerisinde sürdürme
- ✓ Toplumdaki herkes tarafından başarıları takdir edildiği için ilişkide de eşlerinden daha çok takdir edilme istekleri sonucunda kendilerini suçlu hissetmeye başlama
- ✓ Eşlerinin sürekli takdir edilmesi sonucu kendilerini eşleri ile karşılaştırarak kendine olan güvenlerinde azalma yaşama

İşkolik olan bir eşe sahip olan bireylerin duygu ve düşüncelerini değerlendirdiğimizde, işkolik bireyin eşi ile arasındaki iletişimde bile sınırların olması, iş yaşamlarının bir adım önde olması, eşlerini de işleri gibi yönetme eğiliminde olması eşlerini mutsuz hissettirmektedir. Bu mutsuzluğu yaşayan eşler kendini yeterli görmemekte ve sürekli kaygılı bir ruh hali içerisinde olmaktadır.

1.4.4. Örgütsel Etkiler

Robinson'a (2000c) göre, çalışan bireylerin işkolik olmalarının fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak olumsuz etkilerinin çalışma yaşamında da etkilerinin olabileceğini savunmaktadır. İşkolikliğin örgütsel açıdan bazı etkileri şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ Uyumsuzluk ve bireylerarası çatışma,
- ✓ Yeterli düzeyde iş birliğinin olmaması,
- ✓ İşten kaçınma, işe gelmeme ya da geç gelme,
- ✓ Moral bozukluğu ve verimin azalması,
- ✓ Güvensizlik,
- ✓ Yaratıcılığın kaybolması,
- ✓ Stres ve tükenmişlik.

Kurumlarda çalışanlara yönelik uygulanan ödüllendirme sistemi, bireylerde daha fazla çalışma isteği oluşmasına zemin hazırlar. Bu şekilde kurumlarda uygulanan politikalar gibi birçok faktör işkolik davranışlar sergilemeye teşvik etmektedir. Uzun süre mesaiye kalma, hafta sonu çalışma gibi davranışlara kurumun destek vermesi de çalışma isteğini artıran etkiler oluşturabilmektedir. Ayrıca çalışanların rahat edebileceği çalışma ortamlarının oluşturulması, yüzme havuzu, spor salonu, restoranlar gibi imkanların sağlanması bireylerin çalışma ortamında geçirdikleri süreyi artırarak bireyleri işe karşı olan bağımlılığını olumlu yönde güçlendirmektedir (Ng, Sorensen, Feldman, 2007, 125-126).

Çalışanları çalışma yaşamına yönelik bu şekilde teşvik edilmesi işkolikliğin oluşturduğu örgütsel etkilerin azaltılabilesine de imkân sağlamaktadır.

1.5. İşkoliklik Kuramları

1.5.1. Bağımlılık Teorisi

Bu teoriye göre işkoliklik başlarda olumlu bir durum olarak kabul edilse de zaman geçtikçe kişilerde fiziksel ve psikolojik yan etkiler ortaya çıkararak kişinin kendisine, ailesine ve çalışma arkadaşlarına zarar verebileceği öne sürülmektedir (Erkmen, 2011, s. 11). Bireyin işe bağımlılık düzeyinin yüksek düzeyde olması, işini sevmesi, performansının yüksek olması gibi olumlu etkiler ortaya çıkarabilirken zamanla bireyi yıpratıcı stres, tükenmişlik gibi olumsuz etkileri de beraberinde getirebilmektedir.

1.5.2. Öğrenme Teorisi

Klasik şartlandırma, sosyal öğrenme ve işlevsel öğrenme olmak üzere üç modelden oluşmaktadır. Klasik şartlandırma modelinin, işkoliklik davranışının çalışmada hedeflenen sonuçlara ulaşılması durumunda geliştiği düşünülmektedir. Bu modele dayanarak, işkoliklik davranışının yüksek gelir ve statüye sahip olan meslek grupları için geçerli olduğu söylenebilir. İşlevsel öğrenme modelinde ise işkoliklik davranışı örgütten öğrenilen bir davranış olarak açıklanmıştır. Kişinin devamlı olarak işkoliklik davranış sergilemeye sürükleyen nedenler her durumda olumlu olmayabilir, kişi bazen aile içinde yaşadığı çatışmalardan ya da gelir durumunun kötü olmasından dolayı da işkoliklik davranışına sığınabilir (Erkmen, 2011, s. 12).

Bu teoriye göre işkoliklik, sürekli teşvik sonucunda oluşan, süreç içinde dalgalanmalar gösterebilen, emeklilik döneminde daha da azalan bir davranış olarak tanımlanmaktadır.

1.5.3. Kişisel Özellikler Teorisi

Kişisel özellikler teorisine göre işkoliklik davranışının olumlu ve olumsuz etkileri bulunmakta ve çevresel koşullar nedeniyle oluşan bir kişilik özelliğidir. Bu teorinin spesifik kişilik özellikleri modellerinde sınırlı davranış kalıpları ve kişisel farklılıklar dikkate alınırken, genel kişilik modellerinde ise kişisel farklılıklar dikkate alınmayarak, vicdan ya da alışkanlık gibi daha karmaşık kavramları ele alınmaktadır. Bu teori işkolikliği, kişilik özelliği olarak görmesi açısından eleştirilmektedir (Erkmen, 2011, s. 12).

Kişisel özellikler teorisine göre işkoliklik zaman, iş ve kişiye bağlı olmaksızın yaşamımıza yerleşebilmekte ve yaşam boyunca süreklilik gösteren bir davranış halini almaktadır. İşkolikliğin oluşumunun değerlere bağlı olmadığını ileri sürmektedirler.

Tablo 1.3. Farklı Teorilerin İşkolikliğe Yönelik Öngörülleri (McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V., 2001, s.84).

Teori	İşkoliklik Hakkında Öngörüler
Bağımlılık Teorisi	✓ İşkolikliğin başında zararlarından ziyade faydaları daha belirgin olmaktadır. ✓ Başlangıçta kompleks ve belirlenmesi zordur. ✓ İşkolikliğin ilerleyen zamanlarda hastalıklara ve ölüme yol açması sonucunda bireyin psikometrik bağımlılık göstergesi artış gösterecektir. ✓ İşkolikliğin başında faydaları olsa da giderek olumsuz algılar oluşmaktadır. ✓ İşkoliklik değişime karşı dirençlidir. ✓ İşkoliklik esnek olduğu için zaman içerisinde diğer bağımlılık davranışlarına dönüşebilir. (psikolojik bağımlılık).
Öğrenme Teorisi	✓ İşkoliklik zengin destek programları ile sürdürülmektedir. ✓ İşkoliklik sürekli olarak teşvik edildiğinde oluşmaktadır. ✓ İşkoliklik zamanla dalgalanmalar gösterir ve emeklilikte azalmaya başlayabilir. ✓ İşkoliklik kişinin iradesine bağlı bir durumdur. ✓ İşkoliklik bireylerin için belirli bir değere sahiptir ve olumsuz duyguları ortadan kaldıracaktır. ✓ İşkoliklik düşük maaşlı ve düşük konumlu işlerde olmayabilir, fakat yüksek maaşlı ve yüksek konumlu işlerde görülmesi daha olası bir durumdur.
Kişisel Özellikler Teorisi	✓ İşkoliklik stres gibi çevresel uyarıcılar tarafından artarak şiddetlenir. ✓ Yetişkinlik döneminde ortaya çıkar. ✓ İşkoliklik zaman, iş ve kişiye bağlı olmadan giderek yaşamımıza yerleşebilir. ✓ İşkoliklik yaşam boyu devam eder ve emeklilikte görülme ihtimali vardır. ✓ İşkoliklik değişime karşı direnç göstermektedir. ✓ İşkolikliğin ortaya çıkması değerlere bağlı değildir.

Tablo 1.3'te farklı teorilerin işkoleğe yönelik öngörülleri yer verilmiştir. Görüldüğü gibi işkoliklik her teoriye göre farklı yorumlanmıştır. İşkoliklik öğrenme teorisinde bireyin iradesine bağlı oluşum gösteren ve emeklilik döneminde azalan bir eğilime sahip bir kavram olarak karşımıza çıkarken, kişisel özellikler teorisinde bireye,

zamana ve işe bağlı olmadan ortaya çıkan ve yaşam boyu devam eden, emeklilik döneminde de görülme ihtimali taşıyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.6. İşkoliklik Tipolojileri

Çalışan bireylerin işe olan bağlılığı, işe karşı olan tutumları, işinden tatmin olma düzeyleri, işten beklentileri ve işe motivasyon yöntemleri birbirinden farklı olabilmektedir. Bu nedenle farklı araştırmacılar tarafından işkolikliğin farklı sınıflandırılmaları ortaya çıkmış bulunmaktadır.

1.6.1. Naughton Tipolojisi: Naughton işkolikliğe yönelik geliştirdiği tipoloji aşağıdaki tabloda açıklanmıştır.

Tablo 1.4. *Naughton İşkoliklik Tipolojisi, Taşhan, 2019, s.39).*

Tipoloji	İş yükümlülüğü	Saplantılı-zorunlu
İşe bağımlı İşkolikler	Yüksek	Düşük
Saplantılı İşkolikler	Yüksek	Yüksek
İşkolik Olmayan	Düşük	Düşük
Zorunlu İşkolik Olmayan	Düşük	Yüksek

- ✓ **İşe bağımlı işkolikler:** İşleri için duydukları sorumluluk düzeyi oldukça yüksektir. Bundan dolayı iş haricinde başka faaliyetlerle ilgilenme oranlarının düşük ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir.
- ✓ **Zorunlu işkolikler:** İşlerine karşı hissettikleri sorumluluk duygusu ve saplantı düzeyleri oldukça yüksek düzeyde görülmektedir. Sorumluluk ve saplantı düzeylerinin yüksek olması nedeni ile örneğin sabırsızlıktan ve ritüelleşen iş alışkanlıklarından kaynaklı personel sorunlarından dolayı düşük performans gösterecekleri varsayılmaktadır.
- ✓ **İşkolik olmayan:** İşe karşı sorumluluk düzeyinin ve saplantılı boyutunun düşük olması sonucu iş haricindeki aktivitelere daha fazla vakit ayıran kişilerdir.

- ✓ **Zorunlu işkolik olmayan:** İşe karşı sorumluluk hissetmeyip, işini geri plana atarak iş dışı aktivitelere daha fazla zaman ayıran kişilerdir.

1.6.2. Scot ve Arkadaşlarının Tipolojisi: Üç tür işkolik davranış şekli tanımlamışlardır (Naktiyok ve Karabey, 2005, s. 181-182):

- ✓ **Zorlayıcı- Bağımlı İşkolikler:** Çalışmanın başında hedeflediklerinden daha fazla çalışırlar ve bu aşırılığı fark ettiklerinde azaltmayı isteseler de durumu kontrol altına alamazlar. Sonucunda yaşanan sağlık problemlerine rağmen çalışmaya devam ederler, işten ayrı kaldıklarında kaygı yaşarlar.
- ✓ **Mükemmelliyetçi İşkolikler:** Her şeyi kontrol altında tutmak isteyen, sert ve prensipli kişilerdir.
- ✓ **Başarı yönelimli İşkolikler:** İşine bağlı ve amaçlarına odaklanabilen, rekabeti seven kişilerdir.

1.6.3. Robinson'un Tipolojisi: Robinson, işkolikliği kişinin işe karşı duyduğu alaka ve isteğe göre kategorize etmiştir (Temel, 2006, s. 115):

- ✓ **Sürekli işkolikler:** Oates'in tanımladığı işkolik kişiler gibi devamlı olarak çalışma isteği duymaktadırlar. Aşırı düzeyde çalışma isteği ile bir işi bitirebilme amacı taşırlar. İşleri ile sürekli yeni düzenlemeler yaparlar ve işlerinin bitiş tarihlerini belirlemede aceleci davranışlar sergilerler.
- ✓ **Blumik İşkolikler:** Bir işe başlanması ve bitirilmesi konusunda oldukça istekli olmalarına rağmen, uygulanması konusunda başarılı değildirler. Fassel tarafından anorexic kişilere benzetilmektedir.
- ✓ **Dikkat Eksikliği Olan İşkolikler:** İşlerine vakit ayırabildiklerinde motivasyonları ve iş tatmin düzeyleri yüksektir, vakit ayıramadıkları durumda ise kendilerini huzursuz hissederler. Başlanılmış fakat yarım kalan işleri sevmezler, başladıkları bir işte tüm dikkatlerini o işi bitirebilme üzerine odakladıkları için iş dışı yaşamına ve hatta çoğu zaman işe gereken dikkati gösteremezler.
- ✓ **Zevk alan işkolikler:** Çalışmaktan zevk aldıkları için, işlerini planlı bir şekilde yavaş hareket ederek tamamlamaya çalışırlar. Diğer işkoliklik tipleri arasında zararı olmadığı düşünülse de bağımlılık halini aldığı için zararlıdır.

1.6.4. Oates'in Tipolojisi: Oates, işkolik kişilerin kişilik özellikleri ve davranış tarzlarına göre işkoliklik tiplerini belirlemiştir (Temel, 2006, s. 114):

- ✓ **Gerçek İşkolikler:** Mükemmelliyetçi bir yapıya sahip olan kişiler için iş oldukça önemlidir ve başkalarının işlerini yapmasına güvenemezler ve her işlerinden kendileri sorumludurlar.
- ✓ **Durumsal İşkolikler:** İşin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmeye çalışırlar. Kaliteli çalışmalar ortaya koyarak başarı ve statülerini yükseltmek isterler.
- ✓ **Sözde İşkolikler:** Çalışmaya fazlasıyla düşkün olan bu kişilerin asıl amacı bireysel başarıya ulaşmaktır, örgütsel gelişim onlar için geri planda kalmaktadır.
- ✓ **Hayalperest İşkolikler:** İşini sorunlarından, evinden bir kaçış olarak gören bu kişiler işyerinde daha uzun vakit geçirmeyi tercih ederek, kendilerini daha mutlu hissederler.

1.6.5. Kanai ve Wakabayashi Tipolojisi

İşkolikler bu tipolojiye dört grupta incelenmiştir (Salihoğlu, 2014, s. 53):

- ✓ **Hevesli çalışanlar:** Çalışmaya karşı sevgi duyan ve çalışma hissi ile birlikte eylemlerini yönlendirebilen kişileri ifade etmektedir.
- ✓ **İşinden zevk alanlar:** Çalışmayı aşırı sevmelerine rağmen çalışmayla güdülenme hisleri düşük düzeyde olan kişilerden oluşmaktadır.
- ✓ **İşle ilgisi olmayanlar:** Çalışmaya karşı olan zevkleri ve çalışmaya güdülenme hisleri düşük düzeyde olan kişilerden oluşmaktadır.
- ✓ **İşkolikler:** Çalışmayı hiç sevmemelerine rağmen çalışmaya güdülenme hisleri yüksek düzeyde olan kişilerden oluşmaktadır.

1.6.6. Spence ve Robbins'in Tipolojisi: Spence ve Robbins'in (1992) geliştirdiği işkoliklik sınıflandırmasına ek olarak Buelens ve Poelmans tarafından isteksiz çalışan ve yabancılaşmış profesyoneller tipleri de ilave edilmiştir. Bunlar sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (Buelens ve Poelmans, 2004, s. 449-453):

Tablo 1.5. *Spence ve Robbins'in Tipolojisine Genel Bakış* (Buelens ve Poelmans, 2004, s. 449-453).

	İşe Bağımlılık	Güdülenme Hissi	İşten Zevk alma	İşkoliklik Türü
✓	Yüksek	Yüksek	Yüksek	Hevesli Bağımlılar (Enthusiastic addicts ^a)
✓	Yüksek	Yüksek	Düşük	Çalışma Bağımlıları (Work addicts ^{ab})
✓	Yüksek	Düşük	Yüksek	Çalışma Hevesleri (Work enthusiast)
✓	Yüksek	Düşük	Düşük	Çok Çalışmaya İsteksizler (Reluctant hard worker)
✓	Düşük	Yüksek	Yüksek	Yabancılaşmış Profesyoneller (Alienated Professional ^c)
✓	Düşük	Yüksek	Düşük	İnancını Yitirmiş Çalışanlar (Disenchanted workers ^d)
✓	Düşük	Düşük	Yüksek	Rahatlamış Çalışanlar (Relaxed workers)
✓	Düşük	Düşük	Düşük	Angaje Olmayan Çalışanlar (Unengaged workers)

- ✓ **Hevesli Bağımlılar:** Özel yaşamlarına işlerinden daha az zaman ayırırlar. Hevesli bağımlıların çoğunluğunu yönetici konumundaki erkekler oluşturmaktadır. Şirket yaşamından zevk alırlar ve motive olurlar. İş ve aile arasında çatışma yaşamaktadırlar.
- ✓ **Çalışma Bağımlıları:** İşe bağımlılık ve işe güdülenme düzeyleri yüksek olmasına rağmen işten hoşlanma düzeyleri düşük kalmaktadır. Stres ve sağlık problemlerinin yaşandığı ve çoğunluğu kadınlar oluşan, bankacılık ve sigorta şirketlerinde daha çok görülen bir grubu oluştururlar.
- ✓ **Çalışmaya Hevesliler:** Az uyku ve çok uzun çalışma süreleri ile özel yaşamlarından kopmuşlardır.
- ✓ **Çok Çalışmaya İsteksizler:** Maaşlarından, iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden memnun olmadıkları için organizasyondan ayrılmayı amaçlarlar. İşlerine güdülenme ve keyif alma düzeyleri düşük seviyededir.
- ✓ **Yabancılaşmış Profesyoneller:** Her bakımdan açıkça ortalama bir düzeyde çalışanları oluşturmaktadırlar. İşe güdülenme ve işten keyif alma dereceleri yüksek olsa da bağımlılıkları azdır.

- ✓ **İnancını Yitirmiş Çalışanlar:** İşe karşı duyulan memnuniyetleri düşüktür. Çalışanlar işlerinden zevk almazlar, işe bağlılıkları zayıftır. En düşük kademede çalışan kadınlardan oluşmaktadır.
- ✓ **Rahatlamış Çalışanlar:** İş dışındaki yaşamlarının farkında olduklarının dolayı aile ve iş yaşamları arasında çatışma yaşamazlar, işlerinden yüksek memnuniyet duymakla birlikte işe bağımlı değillerdir. Hiyerarşik düzeyi düşük olan ve gençlerden oluşan bu grup sağlık sektöründe güçlü şekilde yer almıştır.
- ✓ **Angaje Olmayan Çalışanlar:** Bu grup kişilerin işe bağlılık duymadığı için işten ayrılma isteği duyarlar. Para onları motive edemez ve işe karşı güdülenmesi, işten keyif alması düşük düzeydedir.

1.6.7. Vesnina'nın Tipolojisi

İşkolikliği, ileriye dönük olasılıklara ve bağımlılığın kontrol edilebilir oluşuna dayalı aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Uğurlu, 2017, s. 22):

- ✓ **Başkaları için işkolik olanlar:** Sürekli olarak çalışmakta ve bu durumdan kendileri keyif almakta iken aileleri huzursuz olmaktadır. Bu kategorideki işkoliklere yardım edilememektedir.
- ✓ **Kendisi için işkolik olanlar:** Fazlaca çalışmalarına rağmen yaptıkları iş ile ilgili tutarsızlıklar yaşamakta ve gösterdikleri davranışlardan vazgeçme ihtimali yüksektir.
- ✓ **Başarılı işkolik olanlar:** aşırı çalışma davranışı sergileyerek mesleki alanda yükselmeyi başaran kişilerdir. Bu işkolikler, yaşamlarındaki boşluğu tamamlayabilmek için işi kullanmaktadırlar.
- ✓ **Gizli olan işkolikler:** Çalışmayı çok sevmelerine rağmen etrafındaki herkesten bunu gizlemeye çalışmaktadırlar. Bu durumu gizlemek istemelerinin nedeni çevresi tarafından eleştirilme korkusudur. Diğer taraftan bu kategorideki işkolikler, yaşamlarındaki boşlukları tamamlayabilmeyi ve her şeyin kusursuz olmasını istemektedirler. Aşırı çalışma sadece işkoliklere ait olan bir davranış olmamakla birlikte işkolik olmayan çalışanlarda işleri ile ilgili çok gayret gösterebilirler.

1.6.8. Fassel'in Tipoloji: Fassel (1990) işkolikleri dört başlık altında sınıflandırmıştır. Bu başlıklar aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Robinson, 2000b, s. 37):

- ✓ **Zorunlu Çalışan İşkolikler (Compulsive Worker):** Zamanın tümünü çalışmaya adanmış işkoliklerdir. İşkoliklerin taşıdığı özelliklerinin çoğunu taşımaktadırlar.
- ✓ **Eğlence Arayan Çalışan İşkolikler (Binge Worker):** Zorunlu çalışan işkolikler ile aynı özelliklere sahiptirler. Ara vermeden çalışmak yerine proje sonlandırmaya yönelik çalışmaktadırlar.
- ✓ **Gizli Çalışan İşkolikler (Closet Worker):** Çevrelerine çalıştıklarını belli etmezler, yalnız kaldıklarında çalışmaya başladıkları için işkolik olduklarını anlaşılamamaktadır.
- ✓ **İştahsız Çalışan İşkolikler (Work Anorexic):** İşkolik kişilerin sürekli olarak çalışma isteği duymasına karşın, bu tip işkolikler ise çalışmaktan sürekli olarak kaçınan kişilerdir.

Yukarıda da görüldüğü gibi farklı araştırmacılar yaptıkları farklı araştırmalarla işkolikliği belli sınıflandırmalara ayırmışlardır. Bu tipolojilerin birbirlerine benzer yönleri oldukları gibi farklı yönleri de bulunmaktadır. İşkoliklik;

- ✓ Naughton'nun tipolojisinde işe olan sorumluluk düzeyine göre,
- ✓ Qates'in tipolojisinde kişilik özelliklerine göre,
- ✓ Fassel'in tipolojisinde çalışmaya ayırdıkları zamana göre,
- ✓ Scot ve arkadaşlarının tipolojisinde başarı hedefleri, mükemmeliyetçilik ve herşeyi kontrol altına alma düzeylerine göre,
- ✓ Vesnina'nın tipolojisinde işe olan bağımlılık düzeylerinin kontrol edilebilir oluşuna göre sınıflandırılmıştır. Bu tipolojilerde işkoliklik farklı boyutlardan değerlendirilerek sınıflandırılmıştır.
- ✓ Robinson'nun, Spence ve Robbins'in ve Kanai ve Wakabayashi'nin tipolojileri ise ortak özellikler taşımaktadırlar. Bu tipolojilerde ise işkoliklik, işe duyulan ilgi düzeyine göre sınıflandırılmıştır.

İşkoliklik, çalışan bireyin zaman ve mekân ayırımı yapmaksızın zihninin sürekli işle meşgul olmasına, zamanının büyük çoğunluğunu işi için harcamasına, kendisine ve çevresindeki insanlara vakit ayıramamasına neden olmaktadır. İşkolik bireyler, başarı ve hedef odaklı oldukları için kendilerini bir yarış içerisinde görmekte ve sürekli rekabet halinde bulunmaktadır. Bu durum sonucunda çalışan bireylerin iş yaşamında birbirinden uzaklaşmalarına ve yalnızlaşmalarına neden olabilmektedir. Bireylerin hem sosyal yaşantılarında hem de iş yaşamlarında yalnızlaşmaları işkoliklik davranışının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle araştırmanın kapsamında işkoliklik kavramının ardından yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlık kavramları incelenecektir.



İKİNCİ BÖLÜM

2. YALNIZLIK VE İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK

2.1. Yalnızlık Kavramı ve Yalnızlığın Tanımları

Tüm bireylerin yaşamında sosyal ilişkiler önemli bir yer tutmaktadır. Bireyler arasındaki ilişkilerde birçok nedenden dolayı anlaşmazlıklar ortaya çıkmakta ve giderek yalnızlaşan insanlar sayısında hızlı bir yükseliş görülmektedir. Yalnızlık, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkileyen ve her geçen gün önemli bir sorun olarak yaşamımızda kendini göstermektedir (Yılmaz, Yılmaz ve Karaca, 2008, 72).

Yalnızlık tanımlanması pek kolay olmayan, kompleks ve sıkıntı verici bir yaşantıdır. Bireyin yaşamında uyum sağlamada zorlanma ve güvensizlik gibi etkiler meydana getirerek zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Bireyler yaşları ve sosyal durumlarına bakılmaksızın yaşamlarının belirli dönemlerinde yalnızlık yaşayabilirler (Özkürkçigil, 1998, s.22).

Yalnızlık genellikle toplumda fiziksel olarak tek başına olma hali olarak ifade edilirken literatürde ise bireyin yaşamakta olduğu sosyal ilişkiler ile yaşamak istediği ilişkiler arasında görülen farklılıktan dolayı ortaya çıkan rahatsız edici psikolojik durum olarak açıklanmıştır. Bu nedenle yalnızlık fiziksel olarak tek olma halinden kaynaklanan bir duygu değildir. Bireyler diğer bireylerle bir arada olduğunda zamanda yalnızlığı yaşayabilirler (Buluş, 1997, s.83).

Literatür incelendiğinde yalnızlığın birbirinden farklı tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır;

Arslan vd., (2011, s. 91) yalnızlık kavramının literatürde, kaygı, öfke, üzüntü ve diğerlerinden kendini farklı hissetme duygularının eşlik ettiği istenmeyen ve her zaman kaçınılan bir deneyim olarak açıklamaktadır.

Yalnızlık kavramını inceleyen araştırmacılar yalnızlığı genel hatları ile sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki temel unsur üzerinden değerlendirmiştir. Sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık arasında öznel deneyimlerinin niteliksel olarak farklı olduğunu, sosyal olarak yalnız bireyin sıkılmış ve depresif hissettiğini ve duygusal olarak yalnız olduğunu varsaymaktadır (Russell vd., 1984, s. 1313).

Rokach (1989 s.369), yalnızlık kavramını zamanın başlangıcından itibaren evrensel bir fenomen olarak tanımlanmıştır.

Young'a (1982) göre yalnızlık, doyum sağlayabilen sosyal ilişkilerin olmaması durumuna eşlik eden psikolojik zorlanma belirtileri olarak ifade edilmiştir. Young yalnızlığı tanımlarken sosyal ilişkileri özel bir ölçü olarak kabul etmekte ve bu bağlamda yalnızlığı önemli sosyal pekiştirmelerin eksikliği sonucunda ortaya çıkan bir tepki olarak tanımlamaktadır (Duy, 2003, s.17).

Perlman ve Peplau ise yalnızlığın tanımlarken üç temel nokta üzerinde odaklanmışlardır. Birincisi yalnızlığın, bireyin gerçek sosyal ilişkileri ve arzu ettiği ilişkiler arasında uyumsuzluk çıkması sonucunda oluşan noksanlıktır. İkincisi, yalnızlığın öznel bir tecrübe olması ve bireyin kalabalık içinde de yer alırken kendini yalnız hissetmesidir. Üçüncüsü, yalnızlığın caydırıcı bir deneyim olması ve bir yandan kişisel gelişimi desteklerken diğer yandan deneyimin kendisinin hoş olmayan bir durum olarak tanımlanmasıdır (Perlman ve Peplau, 1984, s. 15).

Yalnızlık kavramının farklı tanımlamaları sonucunda yalnızlığın sadece tek olma eyleminden kaynaklanmadığını ve bireyin sosyal bir yaşantı içerisinde kendini yalnız hissedebileceği görülmektedir.

2.2. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları

Yalnızlık, toplum tarafından herkesçe kabul edilen bir olgu olmasına rağmen kişilerin farklı kişilik özelliklerine sahip olması, özel yaşamları, yalnızlığı hissedebilme yoğunluğu ve süresi itibari ile farklı boyutlarda ortaya çıkabilmektedir.

McWhirter (1990) yalnızlık olgusunu beş boyuta ayırarak incelemiştir. Bu boyutları açıklamak gerekirse şu şekildedir;

- Kişilerarası yalnızlık: Kişinin kendini diğer insanlara karşı uzak hissetmesi.
- Sosyal yalnızlık: Kişinin kendini tamamen toplumdan soyutlanmış algılaması.
- Psikolojik yalnızlık: Kişinin öz varlığının değişik bölümlerinin birbiriyle uyum sağlayamaması sonucu gerçekleşen yalnızlıktır.
- Kozmik yalnızlık: Kişiler arasında dini bağların olmaması nedeniyle kişilerin birbirine yabancılaşması durumunda ortaya çıkmaktadır.

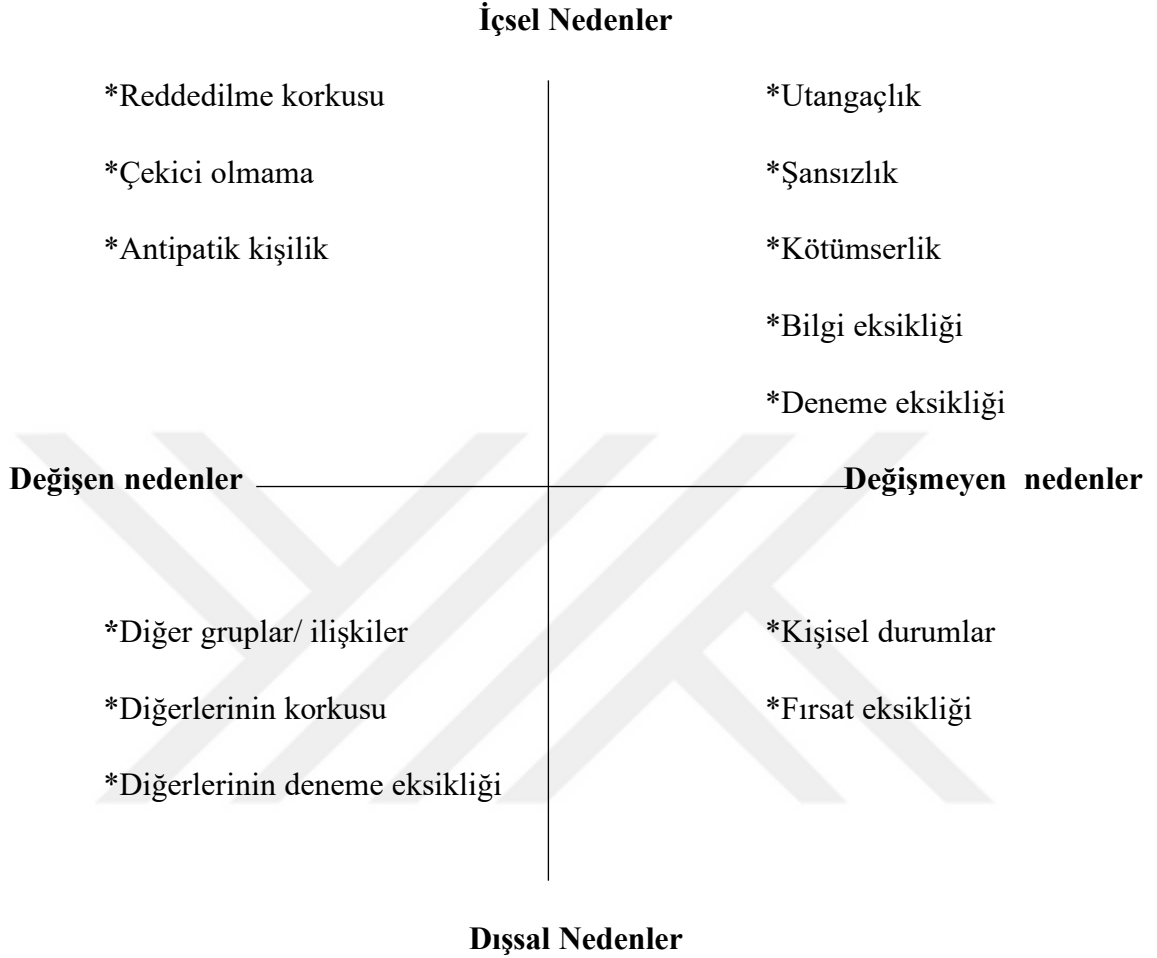
- Kültürel yalnızlık: Kişiler arasında kültür değişimi sonucu birbirinden uzaklaşma duygusu hissedilmesi sonucu oluşan yalnızlıktır (Akyol, 2019, s. 27).

Weis'e göre yalnızlık kavramı duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Duygusal yalnızlık, yakın ve samimi ilişkilerde bulunan sevgi bağının ortadan kalkması sonucu yaşanmaktadır. Sosyal yalnızlık ise, kuzen, arkadaş, komşu, kardeş ilişkisi gibi arzu edilen ve istenilen sosyal ilişki ağının eksikliğinden kaynaklanmakta ve bu eksikliğin giderilmesi ile birlikte sosyal yalnızlık ortadan kalkmaktadır. Kişinin ülke değiştirme, şehir değiştirme, taşınma gibi sosyal çevresini değiştirdiği durumlarda da sosyal yalnızlık kavramı ortaya çıkmaktadır (Sezen, 2014, s. 34-35).

Beck ve Young (1978), yalnızlık kavramının kronik yalnızlık, durumsal yalnızlık ve geçici yalnızlık olmak üzere üç farklı alt boyuttan oluştuğunu ileri sürmüşlerdir. Kronik yalnızlık, kişinin kendini huzurlu hissetmesini sağlayan kişilerarası ilişkileri başaramaması sonucunda uzun yıllar süren yalnızlıktır. Durumsal yalnızlık, çoğunlukla kişinin özel yaşamında meydana gelen değişikliklerden kaynaklı yalnızlıktır. Geçici yalnızlık ise, insanların günlük yaşamda herhangi bir zamanda hissettiği ve biriyle iletişim kurabildiği anda son bulabilen bir yalnızlık çeşidi olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yalnızlık çeşitlerine göre daha çok karşılaşılan bir yalnızlık çeşididir (Gerdek, 2017, s. 44).

Görüldüğü gibi yalnızlığın boyutları konusunda ortak bir görüşe varılamamıştır. Yalnızlık bazı araştırmacılara göre tek boyutlu bir kavram olarak değerlendirilirken bazı araştırmacılar ise çok boyutlu olarak değerlendirmektedir. Her bireyde farklı boyutlarda yalnızlık meydana gelmektedir. Bireyin gelişim döneminde kazandığı özellikler, yaşadığı çevre ve toplumsal şartlar farklı boyutların oluşmasında birer belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3. Yalnızlığın Nedenleri



Şekil 1.2. *Yalnızlığın 13 Nedeninin Algılanan Boyutları* (Michela, J.L., Peplau, L.A., and Weeks, D.G., 1982, s. 932).

Michela, Peplau ve Weeks (1982, s. 931) birlikte yapmış oldukları çalışmada yalnızlığın nedenlerini sıralamışlardır:

- ✓ Kişinin karamsarlık duygusuna kapılarak iletişim kuracağı birini bulma şansının az olduğuna inanması.
- ✓ Kişinin biriyle tanışmak için çaba göstermeyi denememesi.
- ✓ Kişinin bir arkadaşlık ilişkisi kurmak isterken reddedilme korkusunu yaşaması.
- ✓ Kişinin yeni insanlarla tanışma imkanına sahip olmadığını düşünmesi.
- ✓ Kişinin arkadaşlık ilişkisi başlatmak için yeterli bilgiye sahip olmaması.
- ✓ Diğer kişilerin bir grubun üyesi olması ve başka kişilere ihtiyaçlarının olmaması.
- ✓ Kişinin fiziksel olarak çekici olmadığını düşünmesi.

- ✓ Kişinin gereğinden çok utangaç bir yapıya sahip olması.
- ✓ Kişinin sürekli olarak birçok insanla kişisel olmayan ilişki içinde olması.
- ✓ Diğer kişilerin yalnızlık yaşayan kişilerle arkadaşlık kurma noktasında korkularının olması.
- ✓ Kişilerin diğer insanlarla tanışabilmesi ve arkadaşlık kurabilmesi için yeterli fırsatının bulunmaması.
- ✓ Diğer kişilerin arkadaşlık kurma isteğinin olmaması ve çaba göstermemesi.
- ✓ Kişinin hoş olmayan bir kişiliğe sahip olması.

Bu bilgiler doğrultusunda yalnızlığın ortaya çıkmasında bireyin özgüvenin düşük olması, diğer bireylerle iletişim kurmada zorluk çekmesi, duygusal olarak yaşadığı zorluklar, bireysel, psikolojik, toplumsal ve çevresel faktörlerin etkili olabileceği görülmektedir. Yalnızlığın bireyin tutum, davranış ve içinde bulundukları şartları kadar, sosyal çevresindeki diğer bireylerden dolayı ortaya çıkan nedenleri bulunabilmektedir.

2.4. Yalnızlıkla İlgili Kuramsal Temeller ve Yaklaşımlar

Bu bölümde yalnızlıkla ilgili yaklaşımlar ele alınmıştır. Bilişsel Yaklaşım, Bilişsel Davranışçı Yaklaşım, Varoluşçu Yaklaşım, Psikodinamik Yaklaşım, Etkileşimsel Yaklaşım ve Fenomenolojik Yaklaşım açıklanmaya çalışılmıştır.

2.4.1. Bilişsel Yaklaşım

Peplau, Perlman, Miceli ve Morasch bilişsel yaklaşımın kurucuları arasında yer almaktadır. Bu yaklaşıma göre yalnızlık bireylerin yaşamış oldukları sosyal ilişkiler ile yaşamayı istedikleri sosyal ilişkiler arasındaki fark anlaşıldığında yaşanan bir duygudur. Yalnızlık duygusu ile karşı karşıya kalan bireylerin oluşturmuş oldukları algı biçimi, yalnızlıkla başa çıkabilmesini, duygularını ve umudunu etkilemektedir. Bireyin kendisiyle ilgili olumsuz bir bakış açısına sahip olması benlik saygısının düşmesine yol açmaktadır. Düşük benlik saygısı, bireyin yeterli düzeyde sosyal ilişkiler kurmasına engel olabilecek davranışlar sergileyerek yalnız kalmasına neden olmaktadır. (Peplau ve Perlman, 1982'den aktaran Kaplan, 2011, s.17).

Bilişsel yaklaşımda yalnızlık kavramı, bireylerin kişisel algıları ve belirlediği ölçülere göre değerlendirilmektedir. Örneğin; aynı çevrede bulunan ve aynı özelliklere sahip iki kişiden biri kendini yalnız hissederken diğeri kendini yalnız hissetmeyebilir. Bireyin yaşadığı yalnızlık duygusu insanlarla olan sosyal ilişkilerinin düzeyine ve

bireyin bunu anlamlandırış şekline göre ortaya çıkmaktadır (Derdıyok, 2015, s.24). Çoğu birey kalabalık ortamlar içinde bile kendini yalnız hissetmektedir. Her bir bireyin yalnızlığa yüklediği anlam farklı olabilmektedir.

2.4.2. Bilişsel Davranışçı Yaklaşım

Bilişsel davranışçı yaklaşıma göre yalnızlığa sebep olacak faktörler incelenecek olursa bireyin geçmişinde travma etkisi oluşturabilecek derecede bir gruptan izole edilmek, bireyin iletişim becerisinin olmaması sonucunda sosyal ilişkilerindeki eksiklikleri ve bireyde bulunan bilişsel çarpıtmalar ortaya çıkmaktadır. Düşük benlik algısı, güvensizlik, sosyal kaygı, sosyal uyumsuzluk, tek başına olmaktan hoşlanmama, otomatik düşünceler (gücenme korkusuyla yakınlığı reddetme, duyguların paylaşılmasında sınır koyulmasının gerekliliğine inanmak, duygusal bağlanma ile ilgili endişe, aktif olamama ve gerçek dışı beklentiler gibi) bulunmaktadır (Gönüllü, 2019, s. 19).

Bilişsel davranışçı kurama göre, bireyin bir gruptan dışlanması ve sosyal çevreleri ile sağlıklı bir iletişim kuramamaları gibi faktörler yalnızlığın ortaya çıkışına zemin hazırlamaktadır. Örneğin; çalışan bir bireyin iş ortamında çalışan diğer arkadaşları tarafından dışlanması bireyin yalnızlığa sürüklenmesine neden olabilmektedir.

2.4.3. Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçu yaklaşımı diğer yaklaşımlardan ayıran yönü yalnızlığı, acı verici olmasına rağmen olumlu bir durum olarak görmektedir. Tüm insanlar insan olmanın bir sonucu olarak bir parça yalnız olmakta ve yalnız olduklarının da bilincindedir. Kişinin bağımsızca ve özgürce hareket edebilmesi için kendisini diğer insanlardan soyutlayarak yalnız olmayı başarması gerekmektedir. (Duy, 2003, s.28)

Varoluşçu yaklaşımın önde gelen düşünürlerinden biri olan Moustakas (1961) göre, yalnızlık kaygısı ile gerçek yalnızlık arasındaki farkın iyi bir şekilde belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yalnızlık kaygısı bireyin devamlı bir şekilde diğer insanlarla iletişim halinde olma isteğini güçlendirmektedir. Gerçek yalnızlıkta ise birey doğum, ölüm gibi yaşamın doğasında bulunan gerçeklerle tek başına mücadele etmesi gerektiğinin farkına varmaktadır. Moustakas, birçok kuramcının tam tersine yalnızlığa karşı olumlu bir yaklaşım içerisinde. Yalnızlığı bir yandan bireye acı verici yönü olsa

da diğerk yandan üretken ve yaratıcı bir durum olarak görölmektedir (Karakurt, 2012, s.15).

Bu yaklaşım yalnızlığın birey üzerinde olumlu bir etki oluşturabileceğine dikkat çekmektedir. Bireylerin yaşamlarının bir bölümünde sosyal çevrelerinden uzaklaşarak yalnız kalabilmeyi başarabilmiş olmalarını savunmaktadırlar.

2.4.4. Psikodinamik Yaklaşım

Psikodinamik yaklaşım çerçevesinde yalnızlık olgusu, Freud'un psikoanalitik yaklaşımlarına dayandırılarak açıklanmıştır. Yalnızlığın bireyin bebeklik döneminden itibaren yaşamış olduğu iletişim eksikliğini yetişkinlik dönemine taşıması, dış dünya ile olan bağını kesmesi ve kendi içine çekilmesi gibi durumlar sonucunda ortaya çıktığını belirtmişlerdir (Armağan, 2014, s. 29).

Freud yalnızlık olgusunu açıklamak için ayrıca bir çalışma yapmamıştır. Fakat çalışmalarında tek başına kalma korkusundan bahsetmektedir. Bir çocuğun karanlıkta kimseyle konuşmadan kaldığında korkabileceğini ve biriyle konuştuğunda korkusunun azalabileceğini belirtmektedir. Freud'a göre çocukların iki tane temel korkusu bulunmaktadır. Bu korkulardan birisi yalnızlık korkusudur ve bu korku çocuğun bakımından mesul olan kişinin yokluğu durumunda ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Demirbaş, 2014, s.9).

Freud kişiliğin yapılanmasında psikoseksüel gelişim evrelerinin önemine dikkat çekerek, bebeklik ve çocukluk dönemlerinin ilk aşamalarındaki ilişkilerin yaşamın sonraki dönemlerinde yansımalarının görülebileceğini söylemektedir. Bu dönemleri sorunsuz bir şekilde geçiren bireyin, yaşamın ilerleyen dönemlerinde diğerk insanlarla zorluk çekmeden tatmin edici ilişkiler kurabileceğini ve yalnızlık duygusunu hissetmeyeceğini belirtmektedir (Güngörmüş, 2011, s.17).

Psikodinamik yaklaşım, bireyin gelişim evrelerinin önemli olduğunu ve bireyin bu evrelerde yaşamış olduğu sorunların şiddetinin önemli bir faktör olduğuna vurgu yapmaktadır.

2.4.5. Etkileşimsel Yaklaşım

Etkileşimsel yaklaşımın öncüsü olan Weiss yalnızlığı normal bir olgu olarak kabul etmekte ve bu yaklaşımın temel noktasını bireylerin birbirleri ile olan ilişkileri

oluşturmaktadır. Yalnızlığın oluşumunda çevresel faktörlerin diğer faktörlere göre daha belirleyici olduğunu ileri sürmektedir. Bireylerin yalnızlık hissini yaşamasında çağımızın getirmiş olduğu yaşam zorluklarının etkisi var olmaktadır. Yalnızlık kompleks bir durum olmakla birlikte sadece kişisel faktörlerden ya da çevresel faktörlerden dolayı ortaya çıkmamaktadır. Hem kişisel faktörlerin hem de çevresel faktörlerin etkileşiminin sonucunda yalnızlık oluşmaktadır. Bireyin doğrudan gözlemlenmesi sonucunda yalnızlık yaşadığı anlaşılmaz, bireyin kendi durumuna yönelik yaptığı subjektif değerlendirmelerden sonra karar verilebilir. Yalnızlık olgusunu açıklamaya çalışan kuramcılar, kendi tecrübelerinden ve izlenimlerinden faydalananarak tanımlamalarda bulunmuşlardır (Tüfekçi, 2018, s. 8).

Etkileşim kuramı, duygusal ve sosyal doğaya başvuran bir bağlanma teorisidir. Etkileşimci bakış açısıyla bireylerin yalnızlıklarını hem nitelik hem de nicelik açısından değerlendirmektedir. Bu kurama göre yalnızlık bağlanma figürünün ve yeterli düzeyde bir sosyal ağın olmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yalnızlık deneyimi bireyin kişilik tipine özgüdür. (Nalungwe, 2009, s. 9).

Etkileşimci kurama göre sosyal çevre ve iletişim eksikliği yalnızlığa neden olabilmektedir. Bir bireye dışarıdan bakıldığında yalnızlık yaşadığı sonucuna ulaşamayacağı ve etkileşimci bir yaklaşımla bireyin kendi görüşlerine başvurulmasının gerekli olduğu ileri sürülmektedir.

2.4.6. Fenomenolojik Yaklaşım

Fenomenolojik yaklaşımın öncüsü olan Rogers, insanın davranışını anlayabilmenin yolunun o kişinin yaşam koşullarını bilmekten geçtiğini savunmaktadır. İnsanların davranışlarının istekler ve ihtiyaçlar doğrultusunda şekillendiğini belirtmektedir. Bu yaklaşımın temelinde olaylar gerçek özellikleri ile tanımlanır. Fenomenolojik yaklaşım insan davranışlarının geneline ortaya koymak istediği için özel koşulların geri planda tutulmasına sebep olmaktadır (Kılıç, 2018, s.5).

Fenomenolojik yaklaşımda yalnızlık toplumun beklentileri ile bireyin kişiliği arasındaki uyumsuzluğun yol açtığı stresten oluşmaktadır. Bu yaklaşımda yalnızlık bir tür çatışma olarak görülmektedir. Özellikle iş yaşamında karşı karşıya kalınan aşırı stres sonucunda bireyin mutsuz olmasına ve yalnız kalmasına sebep olabilir (Tabak, 2017, s.53). İş yaşamında yaşanan stres sonucunda bireyin kendini çalışma ortamındaki diğer

arkadaşlarından soyutlaması sadece yalnızlaşmasına değil, aynı zamanda rekabet etme, özgüven yetersizliği, tükenmişlik seviyeleri vb. gibi birçok soruna daha neden olabilmektedir.

2.5. Yalnızlığın Sonuçları

Yalnızlık kabul edilmediğinde, göz ardı edildiğinde, bastırıldığında yalnızlık tehlikeli olabilir ve bireyleri olumsuz etkileyerek insan yaşamına zarar verebilir. Rokach'a göre yalnızlığın sonuçları şu şekilde sıralanmıştır (Rokach, 2004, s. 32):

1. Yalnızlık duygusunu yaşayan bireylerin genellikle diğer insanlarla iyi derecede ilişkiler kuramaz ve çevresindeki insanları kıskandıkları için kurmuş oldukları ilişkilerde zedelenmektedir. Sevgiye ihtiyaç duyan yalnız bireyler, sevgiyi bulduklarında ise kaybetmemek için çaba gösterirler.
2. Yalnızlık, insanları birbirinden uzaklaştırarak arkadaşlıkların kurulmasını engeller.
3. Yalnızlık duygusunu yönetebilmeyi öğrenemezsek hayatımızın belirleyicisi ve kuralı haline dönüşen bir güç olabilir.
4. Yalnızlık, bireyin ilgisini başka yöne çekerek enerjisini olumlu yöne kullanmasını engelleyerek aynı zamanda psikolojik zarar vermektedir.
5. Yalnızlık bireye acı veren ve geride duygusal izler bırakan bir duygudur.
6. Yalnızlık duygusuna içinde bulunan insanlar, hayatları konusunda erken ve yanlış karar verebilirler, evliliği düşünmedikleri halde evlilik kararı alarak evliliğin sorumluluğunu taşıyamayabilirler. Yalnız insanlar hemcinsleri ve karşı cinsle olan ilişkilerinde onlardan ayrı bir şekilde davranarak insanlık dışı bir tavır gösterebilirler.
7. Yalnızlıkla etkili bir şekilde mücadele edilemediğinde insanlar kırılgan ve sert bir yapıya sahip olabilmektedir. Yalnızlık bireyin sosyal yaşamını etkilemekle birlikte aynı zamanda özel yaşamını ve cinsel hayatını da etkileyebilen bir duygu halidir.

Rokach'ın sıraladığı yalnızlık sonuçlarını değerlendirdiğimizde, yalnızlığın bireyler üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği görülmektedir. Yalnızlıkla ilgili temel kuramlar ve yaklaşımlar çerçevesinde de yalnızlığın olumlu etkileri olabileceğini ileri süren araştırmacılar bulunmaktadır. Literatürde yalnızlığın etkileri konusunda fikir birliğine varılamamıştır.

2.6. İş Yaşamında Yalnızlık Kavramı

Yalnızlığın dikkat çekici bir kavram olması, bireyin yaşamını olumsuz yönde etkilemesi, sosyal ilişkilere yeni bir boyut kazandırması gibi özellikler sonucunda yalnızlık üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. İş yaşamında yalnızlık kavramına yönelik yapılan araştırmaların sayısı yalnızlık kavramına yönelik yapılan araştırmaların sayısına oranla daha sınırlı bir düzeyde kalmıştır. Çalışanların iş ortamında yaşanan yalnızlık genel yalnızlıktan ayrılarak sadece iş yaşamında ortaya çıkabilmektedir. Günlük yaşantısında yalnızlık duygusu yaşamayan kişilerin iş yaşamında sosyal ilişkiler kurmakta zorlandığı ve iş yaşamında kendini yalnız hissettiği görülmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009, s. 272). Çalışan bireylerin iş ortamında çalışma arkadaşlarına karşı güven duyabildiği, çalışmaktan zevk aldığı ve ortaya çıkardıkları işle gurur duydukları zaman dilimleri olduğu gibi, kendisini dışlanmış ve yalnız hissettiği zaman dilimleri de olabilmektedir. Bireylerin hissettikleri bu yalnızlık tek başına kaldıkları için hissedilen bir yalnızlık değildir. Hissedilen bu yalnızlık bireyin sosyal çevresi olan çalışma ortamında yaşanmakta ve bu birey için daha üzücü olmaktadır (Mercan vd., s. 21).

İş yaşamında yalnızlığın oluşumunda çeşitli faktörler etken olabilmektedir. Wright'a (2005) göre, kültür, aile desteği, sosyal destek, örgütsel iletişim, örgüt iklimi, kişilik özellikleri kendine odaklanma, özgüven, karamsarlık gibi faktörlerin etkisiyle iş yaşamında yalnızlık meydana gelmektedir. Bireyin kişiliği yaşamının birçok yönünde belirleyici bir faktör olurken, iş ortamında yaşadığı yalnızlıkta da kişilik belirleyici bir faktör özelliği üstlenmiştir (Çetin ve Alacalar, s. 194).

Kişilik özellikleri bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir. Bireyin iş yaşamında yaşadığı yalnızlığın düzeyi de bireylerin kişilik özelliklerine göre her bireyde farklı düzeyde görülebilmektedir.

2.7. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları

İş yaşamında yalnızlık kavramının ölçümü ile ilgili literatürde detaylı bir araştırma bulunmamaktadır. Bu sebeple iş yaşamında yalnızlık olgusunu ölçümlemek için Wright, Burt ve Strongman tarafından Loneliness at Work Scale (LAWS) İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçek iş yaşamındaki yalnızlığı

duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutu olmak üzere iki alt boyutta ölçmektedir.

Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık, bireyin çalışma ortamındaki arkadaşları ile sosyal ilişkilerinin olmaması veya iletişiminin zayıf olması sonucunda oluşan bir his olarak tanımlanmaktadır. Bu tür bir yalnızlık içinde bulunan bireyler bulundukları ortamda sıkılganlık yaşamakta ve arkadaşları tarafından dışlanma hissine kapılmaktadırlar. Sosyal etkileşim ile birlikte bireylerin bu tür durumlarla karşılaşmasının önüne geçilebilmektedir. Örgütler içerisinde piknik, parti, sosyal faaliyetler düzenlenerek bireyler arasında sosyal etkileşim sağlanabilmektedir. Konu üzerindeki araştırmaları ile bilinen Weis (1973), Vincenzi ve Grabosky (1987)'e göre her birey için olması gereken altı tür ilişki bulunmaktadır. Bunlardan birinin eksikliği, sosyal yalnızlığın kaynağı olabilmektedir. Bunlar sırasıyla şunlardır; rehberlik, sosyal bütünleşme, güvenilir olan dostluklar, himaye etme, himaye edilme ve takdir edilmedir (Şişman ve Turan, 2004, s. 120).

Duygusal yoksunluk, bireyin gelişim döneminde ebeveynleri tarafından yeterince ilgi görememesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş yaşamında yalnızlığın diğer boyutu da duygusal yoksunluk boyutudur. Bireyin düşünce ve duygularını paylaşmaması, kendini diğer bireylere karşı kapaması, iş yaşamındaki diğer çalışanların kendisini anlayamayacağını düşünmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bunun yanı sıra iş yaşamında kendisini mutlu hissetmeyen, bulunduğu ortamda kendisini boşlukta hisseden ve endişeli olan, diğer çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmakta zorlanan bireylerin iş yaşamında duygusal yoksunluk yaşadıkları söylenebilmektedir. İş yaşamında bu durumu yaşayan bireyler, diğer çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde mesafeli olarak, kendisini diğer çalışma arkadaşlarından soyutlanmış hissettiği izlenimi vermektedirler (Wright, 2005, s.75-76).

Çalışma ortamı içindeki tüm bireylerin birbirine bağlılık duygusu hissetmesi, aralarındaki iletişimi güçlendirmektedir. Bireylerin çalışma ortamındaki iletişimlerinin güçlü olması, çalışma ortamlarında stressiz ve huzurlu olarak çalışabilmelerini sağlamaktadır. Çalışılan kurumun kültürü bireyler arasında iyi bir iletişim mekanizması kurulabilmesi noktasında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.8. İş Yaşamında Yalnızlığın Sonuçları

İş ortamında çalışan bireyler arasında sağlıklı ve güçlü ilişkilerin kurulması, kendilerini dışlanmış hissetmemeleri hem çalışanlar hem de çalışılan örgüt için önemlidir. Çünkü yalnızlık bireyi duygusal açıdan etkileyerek diğer insanlarla arasında bağın kopmasına neden olmaktadır. Bu durum bireyin örgütsel güvenini, bağlılığını, iş verimliliğini, iş stresini, iş performansı ve tatminini etkilemektedir. Gününün büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren çalışanlardan asıl beklenen eğitim aldıkları dönemden emekli olacakları döneme kadar iş ortamlarında etkili olmaları ve bu süre içerisinde diğer çalışma arkadaşları ile kaliteli vakit geçirmeleridir. İş yaşamında gerektiği kadar destek göremediğini düşünen bir çalışan, iş performansında düşüş, işten tatmin olamama, stres gibi olumsuz duygular yaşamasına neden olabilmektedir. Bu durumun aksine, iş yaşamında çalışma arkadaşlarıyla güçlü bir iletişimi olan çalışanların iş yaşamlarında motivasyonları yükselerek iş performanslarının da yükselmesine katkı sağlayacaktır (Tabak ve Argon, 2018, s. 6-7).

Tüm bu bilgiler ışığında yalnızlık ve iş yaşamında yalnızlığın çalışanların işte üretkenlikleri üzerinde etkisinin olduğu düşünülerek araştırmanın bir sonraki bölümünde işte üretkenlik kavramı incelenecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÜRETKENLİK

3.1. Üretkenlik Kavramı

Üretkenlik kavramı tanımlanması ve ölçülmesi açısından çeşitli zorluklar içermektedir. Literatürde üretkenlik, etkinlik, performans, verimlilik gibi kavramlara yönelik fikir birliği oluşmamıştır. Bu kavramların farklı sayıda disiplin tarafından (iş ve örgüt psikolojisi, örgütsel davranış, finans, muhasebe, ekonomi vb.) ele alınmış olması tanımlanmasını zorlaştırmıştır. Ayrıca üretkenliğe yönelik yapılan analizlerin birey, grup, bölüm, örgüt ve ulusal seviyelerde değerlendirilmesi de diğer bir zorlayıcı noktayı oluşturmaktadır (Doğan, 2020, s. 58-60).

İş üretkenliği üzerinde çalışanların eğitim ve bilgi düzeyleri, davranışları, becerileri ve içinde bulundukları sosyal çevrenin etkisi olabilir. Bu faktörlere ek olarak çalışılan kurumdaki uygulamalar ve çalıştıkları ortamında üretkenliği etkileyebileceği düşünülmektedir.

3.2. Üretkenlik Davranışları

Üretken davranışlar, örgütün amaç ve hedeflerine olumlu yönde katkı sağlayabilen çalışan davranışları olarak belirtilmektedir. Bir örgüt ya da çalışma grubu içerisinde bulunan tüm çalışanların performanslarında değişiklikler görülebilmektedir. Bazıları yüksek performans sergilerken bazıları da daha düşük performans sergileyebilirler. Üretkenlik, mesleki çevre koşulları, iş başında eğitim, örgütsel normlar tarafından doğrudan etkilenirken; psikolojik iyi olma hali, çalışanın sağlığı gibi unsurlar tarafından ise dolaylı bir etki altında kalabilmektedir. Üretkenliğin belirleyicileri, örgüt üretkenliği ve çalışma gruplarının üretkenliğini belirleyen faktörlerdir. Araştırmalar incelendiğinde örgütsel nitelikler ile çevre koşulları arasındaki uyumun örgütsel üretkenliği etkilediği görülmektedir. Takım çalışması, katılım, performans değerlendirme, ücretlendirme ve teşvik gibi uygulamalar sonucundan çalışan bağlılığı, iş tatmini ve motivasyonu artırdığı görülmektedir. Çalışma gruplarının üretkenliğinde yetenek, kişilik ve tutumlar gibi bireysel faktörlerle birlikte grubun boyutu, grubun tecrübesi ve hedefler etkili olmakta ve kendini yöneten grupların başarılı olduğu görülmektedir (Doğan, 2020, s.58-60).

İş yaşamında aynı çalışma ortamı içerisinde bulunan bireylerin üretkenlik düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Bazı çalışanlarda yüksek, bazılarının da düşük

seviyede görülebilmektedir. Bu durumun bireyin işkoliklik düzeyi ve çalışma ortamında hissettiği yalnızlık düzeyine bağlı olabileceği düşünülmektedir.

3.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ilk kez 1986 yılında ‘Sapkın Davranışlar’ kavramı ile Hollinger tarafından tanımlanmıştır. Literatürde bu davranışlar farklı şekillerde tanımlanmış olsa da sonuç olarak bu davranışların hepsi örgüte ve çalışanlara yönelik bilinçli bir şekilde zarar veren, bireysel çıkarlarını gerçekleştirmek için yapılan eylemleri içermektedir. Örgütlerde meydana gelen tüm olumsuz olayları üretkenlik karşıtı iş davranışlarına bağlanmaması gerekir. Örneğin; örgüt çalışanının hastalığı nedeniyle bir süre işinde önceki performansı gösterememesi, fazla mesaiye bırakılan bir çalışanın yorgunluk sebebiyle hatalar yapması gibi davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışları olmayabilir. Literatürde, ortaya çıkan bir iş davranışının üretkenlik karşıtı olup olmadığının belirlenebilmesi için ölçütlerin neler olması gerektiğine dair ortak bir görüşe varılamamıştır. Üretkenlik karşıtı davranışın sonucunda örgüte ve örgütte çalışanlara zarar verebileceği konusu da tartışmaya açık olan bir noktadır (Gültaş, 2019, s. 53).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanların işe yönelik performansını düşüren ve örgütün verimliliğini azaltan bilinçli davranışlardır. Merkezine doğrudan örgütü ya da çalışanları almaktadır. Örgütsel ilke ve kurallara karşı çıkan, kurumun amaçlarına ulaşmamasına neden olan davranışlardır (Ödemiş, 2011, s.5).

İş yaşamı içinde bulunan bireyler arasında işine karşı bağlılık duygusunun oluşmaması bireyleri üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyemeye yöneltebilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları; örgütün kültürü, örgütün denetim sistemi, kişilik özellikleri, çalışılan grubun taşıdığı özellikler, algılanan duygu ve düşünceler bu öncüller çerçevesinde belirlenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞKOLİKLİK, İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK VE İŞTE ÜRETKENLİK İLİŞKİSİ ÇERÇEVESİNDE YAPILAN LİTERATÜR ÇALIŞMALARI

Literatür araştırmaları sonucunda işkoliklik kavramının iş stresi, tükenmişlik, iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık, esenlik, işten ayrılma niyeti, iş-özel yaşam dengesi, kariyer planlaması vb. kavramlar ile ilişkisini inceleyen birçok çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Bu bölümde örneklemimiz ve hipotez ilişkilerimiz çerçevesinde alanyazındaki yapılmış çalışmalara değinilecektir. Akademisyenlerin işkolik düzeylerini, iş streslerini, tükenmişliklerini ölçen çalışmalar da bulunmaktadır.

Ardıç (2013), yaptığı çalışmada Giresun Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin işkoliklik ile tükenmişlik düzeylerini ve işkolikliğin tükenmişliğe etkisini incelemektedir. Araştırmaya 205 akademisyen katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, akademisyenlerin işkoliklik ve tükenmişlik alt boyutlarının seviyesi orta düzeyde çıkmıştır ve işkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkisi tespit edilmiştir. Bunun yanında, işkoliklik ve tükenmişliğin çalışma süresi, yaş, medeni durum, idari göreve sahip olma ve başka üniversitede çalışma isteğine göre farklılıkları tespit edilmiştir.

Taşhan (2019), yaptığı çalışmada akademisyenlerin işkoliklik ile narsistik kişilik özelliklerinin birbirleriyle olan ilişkisi ortaya koymaya çalışmıştır. İlişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiş olup, kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Verilerin istatistiki değerlendirmesinde Açıklayıcı Faktör Analizleri (AFA), Cronbach Alfa güvenirlik analizi, bağımsız gruplarda t testi, ANOVA testleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre 35 yaş ve altında olan akademisyenlerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla aşırı çalışmaktadırlar. Kompulsif çalışma ise erkeklerde kadınlara göre daha fazla görülmüştür. Bekar olanların evli olanlara göre daha fazla işkolik oldukları saptanmıştır. Akademisyenlerin eğitim düzeyi, gelir durumu, idari görevi olması durumu, ailenin kaçınıcı çocuğu olduğu, akademisyen olarak çalışma süresi ve akademik unvana göre işkoliklik özelliğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

İşkoliklik ve iş yaşamında yalnızlık değişkenlerini birlikte alan sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalar şunlardır:

Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay (2015), yaptıkları çalışmada işyeri yalnızlığının iki boyutu olan duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlığın işkolikliğin iki boyutu olan aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadırlar.

Demir-elik sektöründe çalışmakta olan 413 işçi, memur ve yöneticiden anket yöntemini kullanarak veri toplanmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla, yapısal eşitlik modellemesi kapsamında oluşturulan yol analizinden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, duygusal yalnızlığın aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışlarını arttırdığı belirlenmiştir. Buna karşılık sosyal yalnızlık ile aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Akar, (2015) yaptığı çalışmada ğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklemini 2013-2014 eğitim ğretim yılında Kilis 7 Aralık niversitesinde görev yapan 161 ğretim elemanı oluşturmaktadır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, korelasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, ğretim elemanlarının yüksek düzeyde işkolik olduğu sonucu elde edilmiştir. İş yaşamında yalnızlık düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. İşkoliklik ile iş yaşamında yalnızlık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Akyol, (2019) yaptığı çalışmada işkoliklik ve işe cezbolma kavramlarının işyeri yalnızlığı ve işyeri stresi üzerindeki etkilerini ve kavramlar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma, kamu ve özel sektör işletmelerinde faaliyet gösteren toplam 304 iş gören ile anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler SPSS 23 ve AMOS 23 istatistik programları ile analiz edilmiştir. İşkoliklik işyeri yalnızlığını etkilemediği, işe cezbolma ise stres ve işyeri yalnızlığını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşe cezbolma arttığa stres ve yalnızlık azalmaktadır. Son olarak, bulgulara göre işkoliklik stresi pozitif yönde etkilemekte ve işkoliklik arttığa stresinde arttığı görülmektedir.

Bonebright (2001), yaptığı çalışmada işkolikliğin; stres, tükenmişlik ve üretkenlik ile olan ilişkisini incelemektedir. Araştırmanın örneklemini iki farklı şirketten farklı maaşları olan çalışanlar oluşturmaktadır. İşkoliklerin, işkolik olmayanlara göre daha yüksek iş stresine ve daha yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Üretkenlik ile ilgili net bir sonuca ulaşılamamıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı işkolikliğin, çalışanların yalnızlık ve üretkenlikleri üzerindeki etkilerini incelemektir. Bireyler işkolik olmaları, sürekli işi düşünmeleri sonucunda yalnızlık yaşamakta mıdır? Bireyleri işkolik davranışlar sergilemeye yönelten faktörlerin ve bu davranış şeklinin kişilerin yalnızlaşmaları ve işte üretkenlikleri üzerindeki etkisinin pozitif bir etki mi yoksa negatif bir etki olarak mı ortaya çıkmaktadır? Bu sorulara cevap aranarak, çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmaktadır. İşkoliklik, yalnızlık ve üretkenlik kavramlarının önemini ortaya konulması ve bu konuda örgütlerin duygusal destek sağlamaya yönelik katkılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

5.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapmakta olan 179.685 öğretim elemanından oluşmaktadır (http-2). Örneklemeye alınan birey sayısı evreni bilinen örneklemeye yöntemi ile aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Evrendeki birey sayısı (X)

n: Örneklemeye alınacak birey sayısı (?)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı(olasılığı) (0,50)

q: İncelenen olayın görülmeysi sıklığı(1-p) (0,50)

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (1,96)

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen sapma (0,05)

Değerler yerine yazıldığında;

$$\frac{179685 \cdot 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{0,05^2(179685 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 383$$

Örneklem hacmi 383 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada hesaplanan bu örneklem sayısı en düşük sayı olduğundan olabildiğince fazla akademisyene ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda toplam 393 kişiye ulaşılmış olup, araştırmanın örneklemini 393 akademisyenden oluşmaktadır.

5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı Türkiye’de bulunan tüm üniversitelerdeki akademisyenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk sınırlılığını, Covid-19 salgınından dolayı yüzyüze uygulanması planlanan anketlerin, Google-forms üzerinde hazırlanarak online ortamda gerçekleştirilmiş olması oluşturmaktadır. Diğer bir sınırlılık ise araştırmada katılımcılara çalıştıkları sektör ve hangi üniversitede görev yaptıklarına dair sorular etik kaygılar sebebiyle sorulmamıştır. Araştırma kapsamında kullanılan veriler sadece akademisyenlerden oluşan bir örneklem üzerinden elde edilmiştir. Farklı örneklemeler üzerinden elde edilecek veriler ile gerçekleştirilecek benzer çalışmalar, farklı sonuçların ortaya çıkmasına katkıda bulunabilir. Bu nedenle araştırmanın örneklemini de sınırlılık olarak düşünülebilir.

5.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışma, ampirik yöntem temelli oluşturulmaktadır ve buna bağlı olarak veri toplama için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın amacına uygun şekilde oluşturulan model ve hipotezler tanımlayıcı araştırma yöntemi ve anket tekniği ile ölçümlenip, nicel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Araştırma modeli gereğince yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde kategorik değişkenlerin modelde gösterilmesi istatistiksel analiz açısından mümkün olmadığı için araştırma modelindeki şekillerde demografik değişkenler gösterilememiştir.

Çalışmada elde edilen veriler SPSS 24.0 programı ve Lisrel 8.7 programı analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıkların belirlenmesi için Cronbach’s Alpha güvenirlik analizi yapılmıştır. Açıklanan faktör yapısının doğrulanması için verilere Lisrel 8.7 yardımı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Akademisyenlerin demografik dağılımlarının incelenmesi için ise frekans ve yüzde analizi, akademisyenlerin ölçeklerden elde edilen maddelere ait katılım düzeyleri için betimsel istatistikler gerçekleştirilmiştir. Hipotezlere ilişkin analiz

sonuçlarının belirlenmesi için öncelikle merkezi eğilim ölçümleri ile verilerin dağılımına bakılmış, verilerinin dağılımının normal olması sonucunda alt problemler için ikili grup karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirilmiş, ikiden fazla grup arasında yapılan karşılaştırmalarda tek yönlü Anova testi yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde akademisyenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesi için 6 adet soru sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin belirlenmesi için beşli likert yapıda 14 sorudan oluşan “**DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği**” kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde, öğretim görevlilerinin iş yaşamında hissettikleri yalnızlık düzeylerinin belirlenmesi için beşli likert yapıda 16 sorudan oluşan “**İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği**” kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde, öğretim görevlilerinin işte üretkenliğe ait tutumlarının belirlenmesi için beşli likert yapıda 25 sorudan oluşan “**Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği**” kullanılmıştır.

5.4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

DUWAS-TR İşkoliklik Ölçeği, işkoliklik düzeyini ölçebilmek amacıyla Schaufeli, Taris ve Bakker tarafından 2006 yılında geliştirilmiş, 17 maddeden oluşmaktadır. 4’lü likert tipi ve özbildirim tarzında hazırlanan bir ölçektir. Ölçek “aşırı çalışma” ve “kompulsif çalışma” olarak adlandırılan iki alt boyuttan oluşmaktadır. “Aşırı çalışma” alt boyutu bireyin çalışma yaşamına sosyal yaşamından daha çok zaman ayırdığını ve çalışması gereken zaman diliminin üzerinde çalıştıklarını ifade eden maddelerden oluşmaktadır. “Kompulsif çalışma” alt boyutu ise bireyin içinden gelen bir dürtü sonucu kendini çalışmaya zorunlu hissetmesine neden olan maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin özgün formu 4’ lü Likert tipi (1=Asla, 4=Daima) cevaplama seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe açısından daha anlaşılır olduğu gerekçesiyle 5’li Likert tipi (1=Hiç Uygun Değil, 2=Uygun Değil, 3=Biraz Uygun, 4=Uygun, 5=Tamamen Uygun) cevaplama seçenekleri oluşturulmuştur (Doğan, 2011, s. 63).

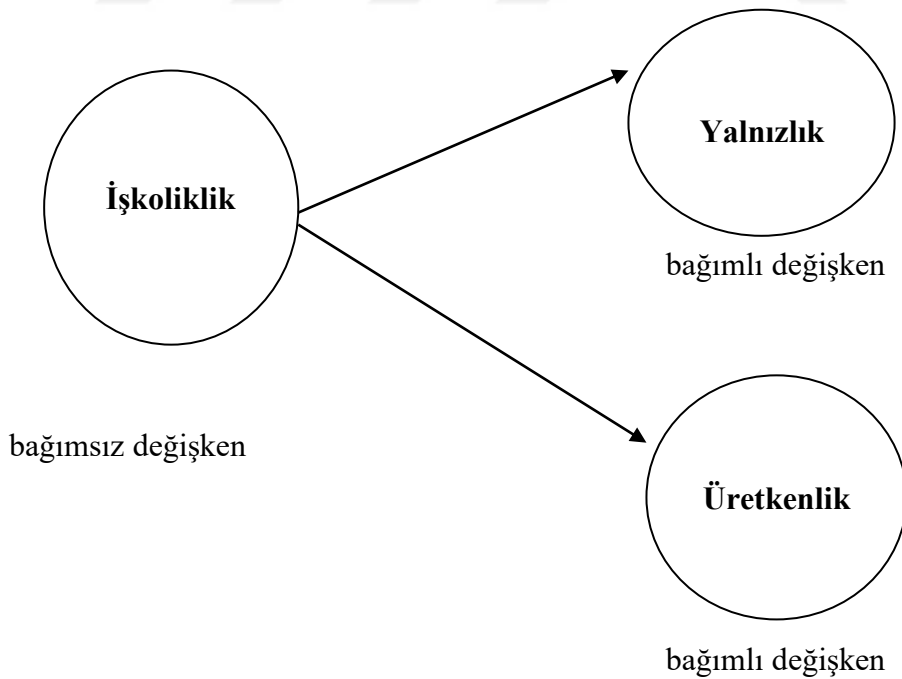
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği, çalışanların iş yaşamlarında yaşadıkları yalnızlığı ölçmek amacıyla Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilmiş kullanımı kolay ve kısa özbildirim tarzı bir ölçektir. Ölçeğin özgün formu 16 maddeden oluşmakta ve yedi basamaklı likert tipi bir ölçektir. ‘Hiç katılmıyorum’ ifadesine bir puan, ‘Tamamen katılıyorum’ ifadesine yedi puan verilmektedir. Türkçe anlam açısından en fazla beş seçeneğe kadar anlaşılır seçenekler yazılabilir olduğundan

ölçeğin Türkçe formu beşli likert tipine göre hazırlanmıştır. “Duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tümü için alınabilecek puan 16-107 arasında değişmekte ve yüksek puanlar iş yaşamında artan yalnızlığı göstermektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009, s.272).

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği, bireylerin işteki üretkenliklerini ölçebilmek amacıyla oluşturulmuş bir ölçektir. Birbirinden farklı iş ortamlarında çalışan farklı depresif bozuklukları olan bireyleri değerlendirmek üzere dizayn edilmiş ve 25 maddeden oluşmaktadır. Maddeler ile davranışın, tutumun ya da duygunun bir önceki haftada görülme sıklığına bağlı olarak 5 aşamalı bir ölçekle (0=hiç, 1=çok nadir, 2=bazen, 3=sık sık, 4=hemen her zaman) değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 0 ile 100 aralığındadır ve yüksek puan düşük iş verimine işaret etmektedir (Uguz vd., 2004, s. 2010).

5.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma için kurulan model Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 5.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada hipotezlerin amaca bağlanabilmesi için alt hipotezlerin oluşturulmasına ihtiyaç duyulmuştur. Araştırılmak istenen hipotezler ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H₁: Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3.1}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3.2}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3.3}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3.4}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3.5}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3.6}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4.1}: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{4.2}: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4.3}: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{4.4}: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{4.5}: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{4.6}: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5.1}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{5.2}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5.3}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{5.4}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{5.5}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{5.6}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

5.6. Bulgular

5.6.1. Demografik Özellikler

Araştırmanın veri toplama formunun ilk bölümünde akademisyenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesi adına katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan örneklem sonucu katılımcıların demografik özellik bulguları aşağıdaki Tablo 5.1’de verilmiştir.

Tablo 5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

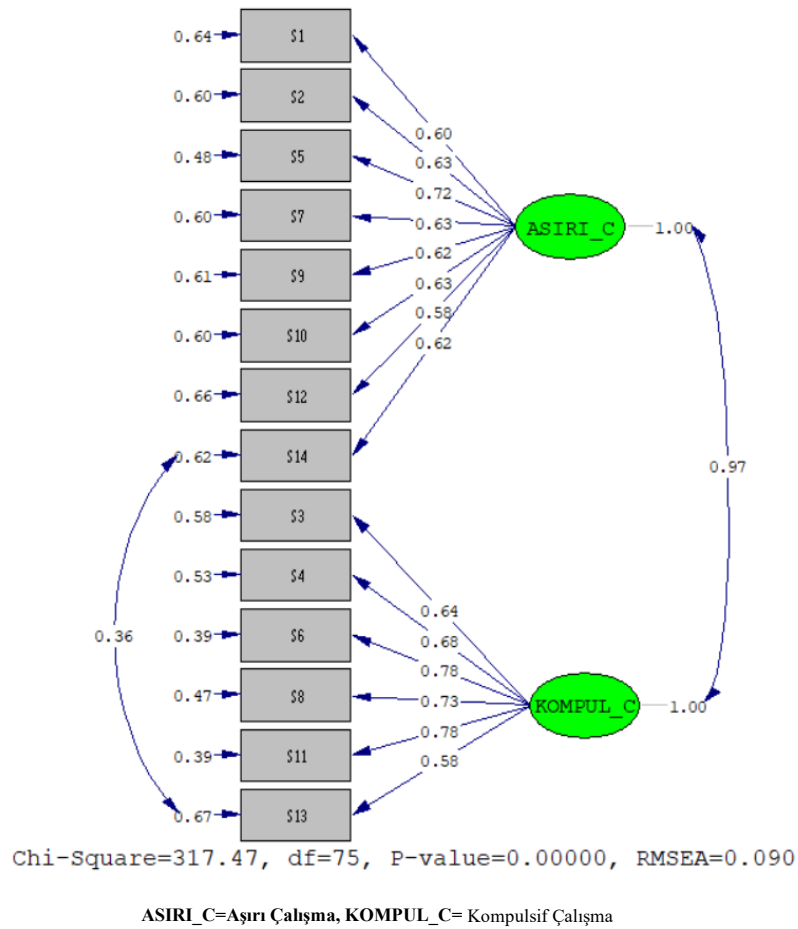
Demografik Özellikler	Grup	Sayı	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	240	61,1
	Erkek	153	38,9
Akademik Unvan	Prof.Dr.	27	6,9
	Doç.Dr	32	8,1
	Dr. Öğretim Üyesi	105	26,7
	Öğr. Gör.	83	21,1
	Arş. Gör.	113	28,8
	Diğer	33	8,4
Yaş	21-30 yaş	104	26,5
	31-40 yaş	174	44,3
	41 yaş ve üzeri	115	29,3
Medeni Durum	Evli	235	59,8
	Bekâr	136	34,6
	Boşanmış	22	5,6
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	142	36,1
	Doktora	251	63,9
Gelir Durumu	2.500-3.999 TL	19	4,8
	4.000-5.999 TL	48	12,2
	6.000-7.999 TL	188	47,8
	8.000-9.999 TL	68	17,3
	10.000 TL ve üzeri	70	17,8
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	105	26,7
	6-10 yıl	96	24,4
	11-15 yıl	68	17,3
	16 yıl ve üzeri	124	31,6
Toplam		393	100,0

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarını incelendiğinde; %61,1’inin kadın, %38,9’unun erkek, %6,9’unun Prof.Dr. %8,1’inin Doç.Dr. %26,7’sinin Dr. Öğretim üyesi, %21,7’sinin Öğr.Gör. %28,8’inin Arş. Gör. %8,4’ünün diğer unvanlara sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %26,5’inin 21-30 yaş, %44,3’ünün 31-40 yaş, %29,3’ünün 41 yaş ve üzeri, %59,8’inin evli, %34,6’sının bekar, %5,6’sının boşanmış olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %36,1’inin yüksek lisans, %63,9’unun doktora, %4,8’inin 2.500-3.999 TL, %12,2’sinin 4.000-5.999 TL, %12,2’sinin 6.000-7.999 TL, %47,8’inin 6.000-7.999

TL, %17,3'ünün 8.000-9.999 TL, %17,8'inin 10.000 TL ve üzeri gelire sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %26,7'sinin 1-5 yıl, %24,4'ünün 6-10 yıl, %17,3'ünün 11-15 yıl, %31,6'sının 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

5.6.2. İşkoliklik Ölçeğine Ait Güvenirlilik, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapı Geçerliliği Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeğin açıklanan 2'li faktör yapısının bu araştırma kapsamında toplanan veri içinde doğruluğunun tespit edilmesi için LISREL 8.7 programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan DFA analizine ait standardize edilmiş beta kat sayıları Şekil 5.2'de verilmiştir.



Şekil 5.2. İşkoliklik Ölçeği'nin DFA Sonucuna Ait Path Diyagramı

Şekil 5.2 incelendiğinde, işkoliklik ölçeği'nin DFA sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin 0,58–0,78 arasında olduğu belirlendiğinden bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. DFA modelinde 13-14 maddeleri arasında bir modifikasyon yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerden söz edebilmek için t değerleri incelenmiş, tüm maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiki açıdan %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t > 2,58$). Kurulan DFA modelinin kabul edilme durumuna karar verebilmek için uyum kriterlerine bakılmaktadır. Schermelleh-Engel ve Moosbrugger göre kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 5.2. *Araştırma Kapsamında İncelenen Uyum Kriterleri Sınırlılıkları*

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
RMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$

İşkoliklik Ölçeği’nin DFA sonucunda elde edilen uyum indeksi kriterleri Tablo 5.3’de verilmiştir.

Tablo 5.3. *İşkoliklik Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları*

X^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
4,232	0,090	0,95	0,92	0,90	0,95	0,95	0,065	0,043

Ölçeğin kabul görmesi için elde edilen uyum iyiliği kriterlerinin en az kabul edilebilir sınırlar arasında olması gerekmektedir. DFA sonucu elde edilen uyum kriterleri değerleri incelendiğinde, en önemli uyum değeri olan X^2 değerinin df değerine olan oranının 4,232 ile kabul edilen uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,090 ile yine kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir. Bu bulgulara göre işkoliklik ölçeği için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 5.4. *İşkoliklik Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu*

Boyutlar	AVE	CR
Aşırı Çalışma	0,40	0,84
Kompulsif Çalışma	0,49	0,85

Hair vd., (1998), yapı güvenilirliği için 0,70 ve açıklanan varyans için ise 0,50 değerlerinin üstündeki katsayıların uygun olduğunu söylemektedir. Bu kapsamda Tablo 4'deki verilere göre boyutların CR değerleri 0,70'ten yüksek ama AVE değerleri ise 0,5'ten yüksek olmadığı belirlenmiştir. Fakat CR değeri 0.60'dan büyük olduğu durumlarda AVE değerinin 0,50'den küçük olması kabul edilebilir olduğunu ve yapı geçerliliğinin yeterli olduğunu ifade edilmiştir (Hair vd., 1998). Bu bulgular ışığında için işkoliklik ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

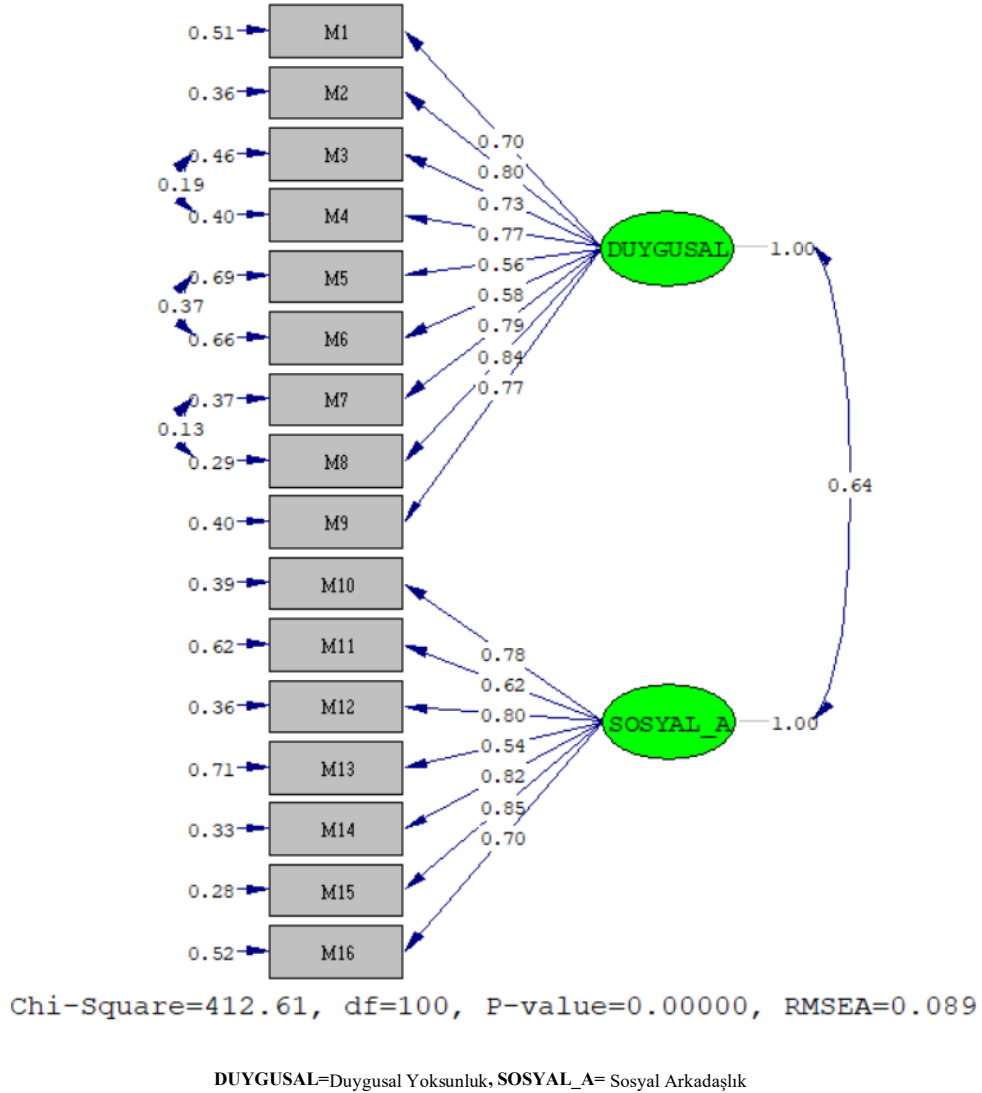
Tablo 5.5. *İşkoliklik Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri*

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Aşırı Çalışma	0,850	8
Kompulsif Çalışma	0,814	6
İşkoliklik Genel	0,893	14

Katılımcıların; 14 maddeden oluşan işkoliklik ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,893 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 8 maddeden oluşan aşırı çalışma alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,850 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 6 maddeden oluşan kompulsif çalışma alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,814 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu gösterir.

5.6.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Ait Güvenirlik, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapı Geçerliliği Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeğin açıklanan 2'li faktör yapısı için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan DFA analizine ait standardize edilmiş beta kat sayıları Şekil 5.3'de verilmiştir.



Şekil 5.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'nin DFA Sonucuna Ait Path Diyagramı

Şekil 5.3 incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin DFA sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin 0,54-0,85 arasında olduğu belirlendiğinden bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. DFA modelinde 3-4, 5-6 ve 7-8 maddeleri arasında bir modifikasyon yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Tüm maddeler ile örtük değişkenler

arasındaki ilişkinin istatistiki açıdan %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t > 2,58$).

İş yaşamında yalnızlık ölçeğinin DFA sonucunda elde edilen uyum indeksi kriterleri Tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 5.6. *İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları*

X²/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
4,126	0,089	0,97	0,93	0,90	0,96	0,96	0,079	0,068

DFA sonucu elde edilen uyum kriterleri değerleri incelendiğinde, en önemli uyum değeri olan X² değerinin df değerine olan oranının 4,126 ile kabul edilen uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,089 ile yine kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir. Bu bulgulara göre iş yaşamında yalnızlık ölçeği için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 5.7. *İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu*

Boyutlar	AVE	CR
Duygusal Yoksunluk	0,54	0,89
Sosyal Arkadaşlık	0,54	0,91

Tablo 5.7’deki verilere göre boyutların CR değerleri 0,70’ten yüksek ve AVE değerleri ise 0,5’ten yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında için iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

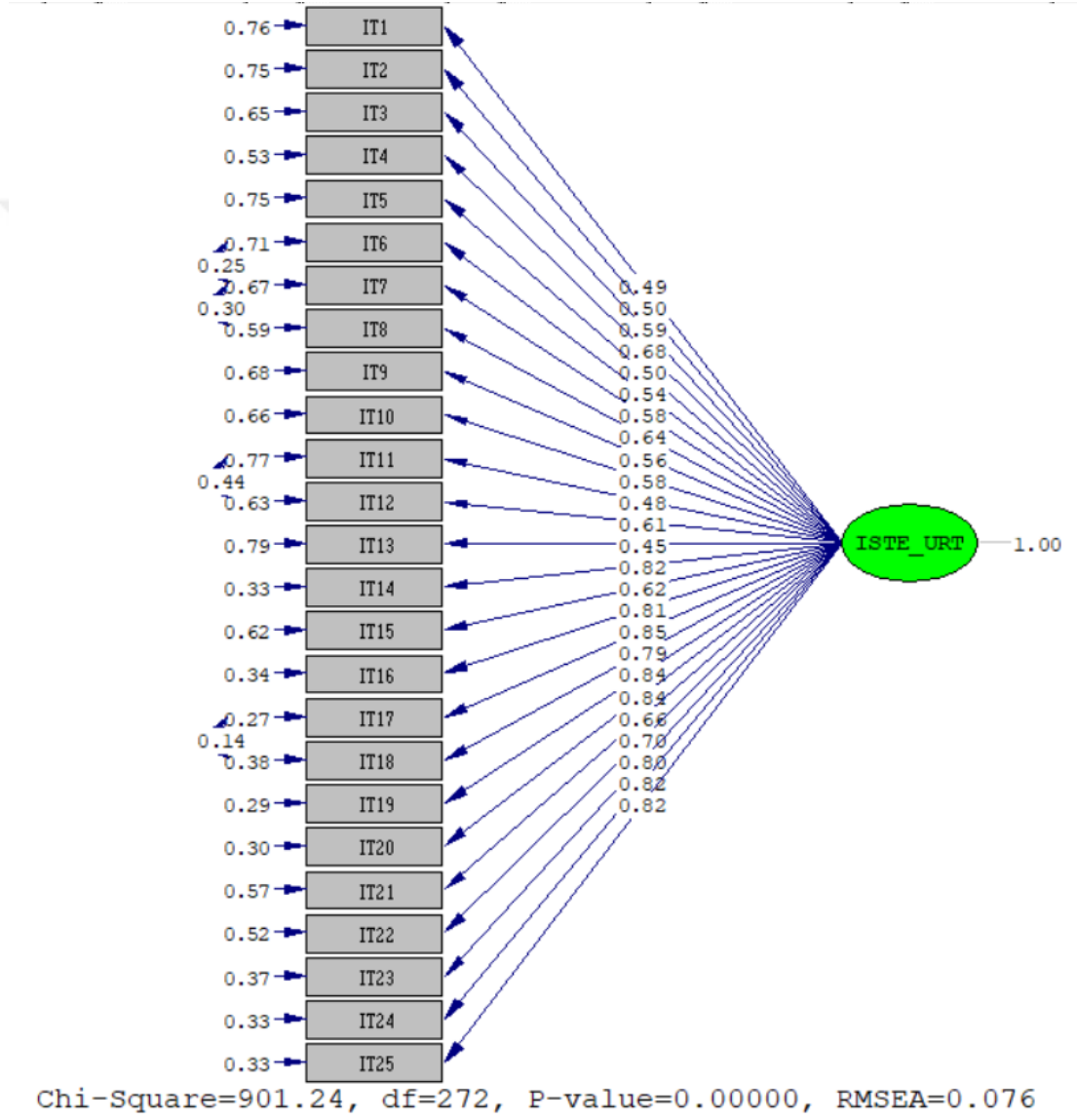
Tablo 5.8. *İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Bağlı Güvenilirlik Analizleri*

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Yoksunluk	0,707	9
Sosyal Arkadaşlık	0,731	7
İş Yaşamında Yalnızlık	0,757	16

Katılımcıların; 16 maddeden oluşan iş yaşamında yalnızlık ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,757 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 9 maddeden oluşan duygusal yoksunluk alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,707 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir. 7 maddeden oluşan sosyal arkadaşlık alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,731 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer alt boyutun güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir.

5.6.4. İşte Üretkenlik Ölçeğine Ait Güvenirlik, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yapı Geçerliliği Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeğin açıklanan tekli faktör yapısı için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan DFA analizine ait standardize edilmiş beta kat sayıları Şekil 5.4'te verilmiştir.



ISTE_URT=İşte Üretkenlik

Şekil 5.4. İşte Üretkenlik Ölçeği'nin DFA Sonucuna Ait Path Diyagramı

Şekil 4 incelendiğinde, işte üretkenlik ölçeğinin DFA sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin 0,45–0,85 arasında olduğu belirlendiğinden bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. DFA modelinde 6-7, 7-8, 11-12 ve 17-18 maddeleri arasında bir modifikasyon yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Tüm maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiki açıdan %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t > 2,58$). İşte Üretkenlik Ölçeği' nin DFA sonucunda elde edilen uyum indeksi kriterleri Tablo 5.9'da verilmiştir.

Tablo 5.9. İşte Üretkenlik Yalnızlık Ölçeği Uyum Kriterleri Bulguları

X^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
3,313	0,076	0,96	0,92	0,91	0,96	0,95	0,078	0,072

DFA sonucu elde edilen uyum kriterleri değerleri incelendiğinde, en önemli uyum değeri olan X^2 değerinin df değerine olan oranının 3,313 ile kabul edilen uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,076 ile yine kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir. Bu bulgulara göre işte üretkenlik ölçeği için açıklanan faktör yapısının bu çalışma verileri için doğrulandığı belirlenmiştir.

Tablo 5.10. İşte Üretkenlik Ölçeğine İlişkin AVE ve CR Değerleri Tablosu

Boyutlar	AVE	CR
İşte Üretkenlik	0,46	0,95

Tablo 5.10'daki verilere göre boyutların CR değerleri 0,70'ten yüksek ama AVE değerleri ise 0,5'ten yüksek olmadığı belirlenmiştir. Fakat CR değeri 0.60'dan büyük olduğu durumlarda AVE değerinin 0,50'den küçük olması kabul edilebilir olduğunu ve yapı geçerliliğinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

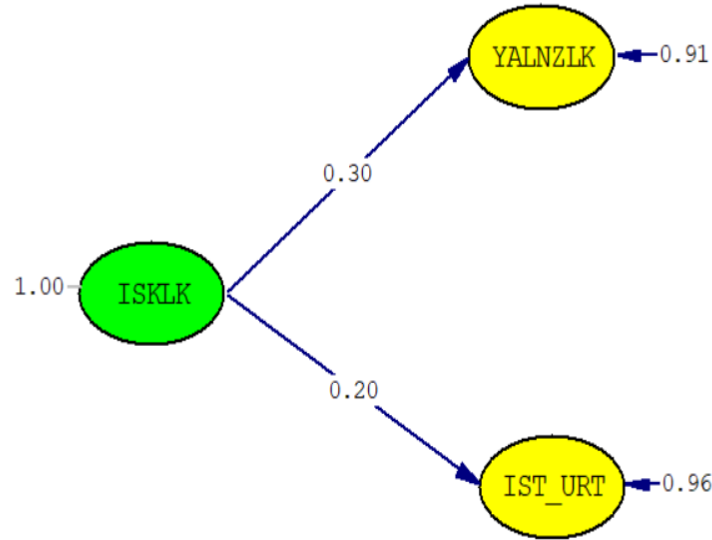
Tablo 5.11. *İşte Üretkenlik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizleri*

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İşte Üretkenlik	0,955	25

Katılımcıların; 25 maddeden oluşan işte üretkenlik ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,955 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir.

5.6.5. Araştırma Modeli ve Hipotezlerine Ait Bulgular

Bu araştırmada ana amaç olarak akademisyenlerin işkolik düzeylerinin yalnızlık ve üretkenlik üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda kurulan araştırmanın yapısal eşitlik modeline sonuçlar şekil 5.5’de verilmiştir.



Chi-Square=5068.99, df=1416, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

ISKLIK=İşkoliklik, YALNZLK=İş Yaşamında Yalnızlık, IST_URT= İşte Üretkenlik

Şekil 5.5. *Araştırma Modeline Ait Path Diagramı Sonuçları*

Şekil 5.5’de verilen modelde, direkt etkiler incelenmiştir. Oluşturulan model test edildiğinde modele ilişkin Ki-kare $X^2 = 5068,99$ sd = 1416 bulunmuştur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı incelendiğinde ($\chi^2/sd = 3,579$) 5 değerinin altında

olması modelin kabul edilebilir uyumda olduğunu işaret etmektedir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde RMSEA = .081, RMR = .052, SRMR = .045, GFI = .94, AGFI = .92, CFI = .98, NFI= .98 ve NNFI= .98 değerlerini aldığı görülmektedir. Bu değerler kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Kurulan model sayesinde ulaşılan bulgulara göre araştırmanın hipotezlerine ait sonuçlar Tablo 5.12’de verilmiştir.

Tablo 5.12. *Araştırma Modeline Ait Yol Analizine İlişkin Standardize Edilmiş, T-Değerleri ve Açıklanan Varyans Düzeyleri*

Hipotezler	Yollar	Standart Değ.	t değeri	Hipotez Sonucu
H1: Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	ISKLK→YALNZLK	0,30	5,44**	Kabul
H2: Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	ISKLK→IST_URT	0,20	3,61**	Kabul
**p<0.01				

Şekil 5.12’de yer alan yol diyagramı ve Tablo 5.12’de yer alan değerler incelendiğinde, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi ($\beta = 0.30$; $t = 5,44$; $p < 0,01$) olduğu belirlenmiş olup araştırmanın birinci hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. Bu sonuç akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın algıladıkları iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde 0.30’luk bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi ($\beta = 0.20$; $t = 3.61$; $p < 0,01$) olduğu belirlenmiş olup araştırmanın ikinci hipotezinin kabul edildiği belirlenmiştir. Bu sonuç akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın işte üretkenlik düzeyleri düzeylerinde 0.20’lik bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

5.6.5.1. İşkoliklik Düzeylerine Ait Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümde işkoliklik düzeylerine ait, betimsel istatistikleri, demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5.13. İşkoliklik Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları

Boyutlar	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	$\bar{X}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Aşırı Çalışma	0,069	393	0,000	3,49	3,50	-0,342	-0,051
Kompulsif Çalışma	0,065	393	0,000	3,07	3,00	0,066	-0,654
İşkoliklik	0,044	393	0,061	3,31	3,35	-0,104	-0,337

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesi nedeniyle elde edilen verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. (George ve Mallery, 2010).

Tablo 5.14. İşkoliklik Düzeylerine Ait Betimsel Bulgular

Boyutlar	$\bar{X}$	s.s.
Aşırı Çalışma	3,49	0,77
Kompulsif Çalışma	3,07	0,87
İşkoliklik	3,31	0,74

İşkoliklik düzeylerine ait betimsel bulgular incelendiğinde katılımcılar; işkoliklik ölçeği ortalamasının orta ($\bar{x}=3,31$), aşırı çalışma alt boyut ortalamasının yüksek ($\bar{x}=3,49$) ve kompulsif çalışma alt boyut ortalamasının orta ($\bar{x}=3,07$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.15. *İşkoliklik Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Boyutlar	Unvan	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
Aşırı Çalışma	Prof.Dr. ⁽¹⁾	27	3,48	0,78	3,109	0,009*	(2-3) (2-4)
	Doç.Dr. ⁽²⁾	32	3,20	0,62			
	Dr. Öğretim Üyesi ⁽³⁾	105	3,64	0,78			
	Öğr. Gör. ⁽⁴⁾	83	3,62	0,75			
	Arş. Gör. ⁽⁵⁾	113	3,41	0,79			
	Diğer ⁽⁶⁾	33	3,25	0,77			
Kompulsif Çalışma	Prof.Dr. ⁽¹⁾	27	2,84	0,94	2,906	0,014*	(1-3) (2-3)
	Doç.Dr. ⁽²⁾	32	2,87	0,90			
	Dr. Öğretim Üyesi ⁽³⁾	105	3,31	0,81			
	Öğr. Gör. ⁽⁴⁾	83	3,11	0,88			
	Arş. Gör. ⁽⁵⁾	113	2,96	0,86			
	Diğer ⁽⁶⁾	33	2,97	0,88			
İşkoliklik	Prof.Dr. ⁽¹⁾	27	3,21	0,80	3,260	0,007*	(2-3) (2-4)
	Doç.Dr. ⁽²⁾	32	3,06	0,69			
	Dr. Öğretim Üyesi ⁽³⁾	105	3,50	0,72			
	Öğr. Gör. ⁽⁴⁾	83	3,40	0,73			
	Arş. Gör. ⁽⁵⁾	113	3,22	0,76			
	Diğer ⁽⁶⁾	33	3,13	0,72			

p<0.05*.

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin unvanlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; aşırı çalışma düzeyleri unvanlarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 3.109; p=0.009; p<0.05). Unvanı doçent doktor olanların ($\bar{X}$ =3,20) aşırı çalışma düzeyleri doktor öğretim üyesi ($\bar{X}$ =3,64) ve öğretim görevlisi olanlara ($\bar{X}$ =3,62) göre daha düşüktür. Kompulsif çalışma düzeyleri unvanlarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.906; p=0.014; p<0.05). Unvanı doktor öğretim üyesi olanların ($\bar{X}$ =3,31) kompulsif çalışma düzeyleri profesör doktor ($\bar{X}$ =2,84) ve doçent doktor olanlara ($\bar{X}$ =2,87) göre daha yüksektir. İşkoliklik düzeyleri unvanlarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 3.260; p=0.007; p<0.05). Unvanı doçent doktor olanların ($\bar{X}$ =3,06) işkoliklik düzeyleri doktor öğretim üyesi ($\bar{X}$ =3,50) ve öğretim görevlisi olanlara ($\bar{X}$ =3,22) göre daha düşüktür. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Tablo 5.16. İşkoliklik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Aşırı Çalışma	Kadın	240	3,55	0,76	1,950	391	0,052
	Erkek	153	3,40	0,79			
Kompulsif Çalışma	Kadın	240	3,13	0,86	1,645	391	0,101
	Erkek	153	2,98	0,89			
İşkoliklik	Kadın	240	3,37	0,73	1,981	391	0,048*
	Erkek	153	3,22	0,77			

p<0.05*.

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; işkoliklik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenirlilik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (t= 1.981; p=0.048; p<0.05). Kadınların ($\bar{X}$ =3,37) işkoliklik düzeyleri erkeklere ($\bar{X}$ =3,22) göre daha yüksektir.

Tablo 5.17. İşkoliklik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Aşırı Çalışma	21-30 yaş	104	3,51	0,82	0,353	0,703
	31-40 yaş	174	3,51	0,76		
	41 yaş ve üzeri	115	3,44	0,76		
Kompulsif Çalışma	21-30 yaş	104	3,07	0,86	0,168	0,845
	31-40 yaş	174	3,10	0,83		
	41 yaş ve üzeri	115	3,04	0,95		
İşkoliklik	21-30 yaş	104	3,32	0,77	0,293	0,746
	31-40 yaş	174	3,33	0,70		
	41 yaş ve üzeri	115	3,27	0,79		

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin yaşlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; işkoliklik düzeyleri yaşlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. (p>0.05).

Tablo 5.18. *İşkoliklik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
Aşırı Çalışma	Evli	235	3,44	0,78	1,289	0,277	
	Bekâr	136	3,57	0,75			
	Boşanmış	22	3,53	0,81			
Kompulsif Çalışma	Evli ⁽¹⁾	235	3,01	0,87	3,199	0,042*	(1-3)
	Bekâr ⁽²⁾	136	3,12	0,87			
	Boşanmış ⁽³⁾	22	3,47	0,86			
İşkoliklik	Evli	235	3,25	0,74	1,994	0,137	
	Bekâr	136	3,38	0,75			
	Boşanmış	22	3,51	0,77			

p<0.05*.

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; kompulsif çalışma düzeyleri medeni durumlarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 3.199; p=0.042; p<0.05). Boşanmış olanların ($\bar{X}$ =3,20) kompulsif çalışma düzeyleri evli olanlara ($\bar{X}$ =3,01) göre daha yüksektir. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Tablo 5.19. *İşkoliklik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Aşırı Çalışma	1-5 yıl	105	3,50	0,79	0,324	0,808
	6-10 yıl	96	3,52	0,78		
	11-15 yıl	68	3,41	0,77		
	16 yıl ve üzeri	124	3,51	0,77		
Kompulsif Çalışma	1-5 yıl	105	3,03	0,87	0,368	0,776
	6-10 yıl	96	3,03	0,82		
	11-15 yıl	68	3,11	0,80		
	16 yıl ve üzeri	124	3,12	0,95		
İşkoliklik	1-5 yıl	105	3,30	0,77	0,128	0,943
	6-10 yıl	96	3,31	0,71		
	11-15 yıl	68	3,28	0,70		
	16 yıl ve üzeri	124	3,34	0,79		

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; işkoliklik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.20. *İşkoliklik Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Boyutlar	Gelir Durumu	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Aşırı Çalışma	2.500-3.999 TL	19	3,19	0,93	1,743	0,140
	4.000-5.999 TL	48	3,56	0,66		
	6.000-7.999 TL	188	3,45	0,78		
	8.000-9.999 TL	68	3,48	0,73		
	10.000 TL ve üzeri	70	3,65	0,82		
Kompulsif Çalışma	2.500-3.999 TL	19	2,68	0,81	1,054	0,379
	4.000-5.999 TL	48	3,15	0,87		
	6.000-7.999 TL	188	3,07	0,82		
	8.000-9.999 TL	68	3,10	0,94		
	10.000 TL ve üzeri	70	3,09	0,95		
İşkoliklik	2.500-3.999 TL	19	2,97	0,85	1,467	0,211
	4.000-5.999 TL	48	3,38	0,69		
	6.000-7.999 TL	188	3,29	0,71		
	8.000-9.999 TL	68	3,32	0,77		
	10.000 TL ve üzeri	70	3,41	0,82		

Katılımcıların işkoliklik düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; işkoliklik düzeyleri gelir durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.21’de akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılıklarının belirlenmesine ilişkin hipotez ve alt hipotezlerine ilişkin sonuçlar verilmiştir.

Tablo 5.21. *İşkoliklik Düzeyinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Belirlenmesine İlişkin Hipotezlerin Sonuçları*

Hipotezler	Hipotez Sonuçları
H₃: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
H_{3.1}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{3.2}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{3.3}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H_{3.4}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{3.5}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H_{3.6}: Akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.	Red

5.6.5.2. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Ait Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümde iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ait, betimsel istatistikleri, demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5.22. *İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları*

Boyutlar	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	$\bar{X}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Yoksunluk	0,129	393	0,000	2,35	2,22	0,728	0,157
Sosyal Arkadaşlık	0,111	393	0,000	3,76	3,85	-0,789	0,874
İş Yaşamında Yalnızlık	0,079	393	0,000	2,97	3,00	-0,126	3,285

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesi nedeniyle elde edilen verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. (George ve Mallery 2010).

Tablo 5.23: *İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine Ait Betimsel Bulgular*

Boyutlar	$\bar{X}$	s.s.
Duygusal Yoksunluk	2,35	0,60
Sosyal Arkadaşlık	3,76	0,62
İş Yaşamında Yalnızlık	2,97	0,35

İş yaşamında yalnızlık düzeylerine ait betimsel bulgular incelendiğinde katılımcılar; iş yaşamında yalnızlık ölçeği ortalamasının orta ($\bar{x}=2,97$), duygusal yoksunluk alt boyut ortalamasının düşük ($\bar{x}=2,35$) ve sosyal arkadaşlık alt boyut ortalamasının yüksek ($\bar{x}=3,76$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.24. *İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Boyutlar	Unvan	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Duygusal Yoksunluk	Prof.Dr.	27	2,28	0,64	0,983	0,428
	Doç.Dr	32	2,40	0,67		
	Dr. Öğretim Üyesi	105	2,28	0,59		
	Öğr. Gör.	83	2,40	0,56		
	Arş. Gör.	113	2,43	0,61		
	Diğer	33	2,29	0,69		
Sosyal Arkadaşlık	Prof.Dr.	27	3,66	0,64	1,249	0,285
	Doç.Dr	32	3,68	0,51		
	Dr. Öğretim Üyesi	105	3,74	0,67		
	Öğr. Gör.	83	3,90	0,63		
	Arş. Gör.	113	3,73	0,63		
	Diğer	33	3,85	0,54		
İş Yaşamında Yalnızlık	Prof.Dr.	27	2,88	0,38	1,925	0,089
	Doç.Dr	32	2,96	0,35		
	Dr. Öğretim Üyesi	105	2,92	0,32		
	Öğr. Gör.	83	3,05	0,30		
	Arş. Gör.	113	3,00	0,39		
	Diğer	33	2,98	0,39		

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin unvanlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş yaşamında yalnızlık düzeyleri unvanlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.25. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
Duygusal Yoksunluk	Kadın	240	2,37	0,62	0,618	391	0,537
	Erkek	153	2,34	0,60			
Sosyal Arkadaşlık	Kadın	240	3,80	0,64	1,416	391	0,158
	Erkek	153	3,71	0,61			
İş Yaşamında Yalnızlık	Kadın	240	3,00	0,36	1,697	391	0,090
	Erkek	153	2,94	0,35			

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.26. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Duygusal Yoksunluk	21-30 yaş	104	2,41	0,60	0,492	0,612
	31-40 yaş	174	2,34	0,60		
	41 yaş ve üzeri	115	2,34	0,63		
Sosyal Arkadaşlık	21-30 yaş	104	3,80	0,63	0,194	0,823
	31-40 yaş	174	3,76	0,62		
	41 yaş ve üzeri	115	3,75	0,64		
İş Yaşamında Yalnızlık	21-30 yaş	104	3,02	0,40	1,037	0,355
	31-40 yaş	174	2,96	0,34		
	41 yaş ve üzeri	115	2,96	0,34		

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin yaşlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş yaşamında yalnızlık düzeyleri yaşlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.27. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Duygusal Yoksunluk	Evli	235	2,35	0,62	0,338	0,713
	Bekâr	136	2,39	0,59		
	Boşanmış	22	2,29	0,68		
Sosyal Arkadaşlık	Evli	235	3,76	0,65	0,822	0,440
	Bekâr	136	3,76	0,60		
	Boşanmış	22	3,94	0,56		
İş Yaşamında Yalnızlık	Evli	235	2,96	0,39	0,315	0,730
	Bekâr	136	2,99	0,30		
	Boşanmış	22	3,01	0,29		

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş yaşamında yalnızlık düzeyleri medeni durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.28. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Gelir Durumu	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Duygusal Yoksunluk	2.500-3.999 TL	19	2,50	0,61	1,227	0,299
	4.000-5.999 TL	48	2,34	0,58		
	6.000-7.999 TL	188	2,41	0,62		
	8.000-9.999 TL	68	2,32	0,53		
	10.000 TL ve üzeri	70	2,25	0,67		
Sosyal Arkadaşlık	2.500-3.999 TL	19	3,76	0,69	1,072	0,370
	4.000-5.999 TL	48	3,91	0,68		
	6.000-7.999 TL	188	3,71	0,62		
	8.000-9.999 TL	68	3,79	0,51		
	10.000 TL ve üzeri	70	3,81	0,68		
İş Yaşamında Yalnızlık	2.500-3.999 TL	19	3,05	0,23	0,792	0,531
	4.000-5.999 TL	48	3,03	0,35		
	6.000-7.999 TL	188	2,98	0,38		
	8.000-9.999 TL	68	2,96	0,29		
	10.000 TL ve üzeri	70	2,93	0,37		

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş yaşamında yalnızlık düzeyleri gelir durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.29. *İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
Duygusal Yoksunluk	1-5 yıl	105	2,42	0,65	0,614	0,606
	6-10 yıl	96	2,37	0,54		
	11-15 yıl	68	2,30	0,61		
	16 yıl ve üzeri	124	2,34	0,63		
Sosyal Arkadaşlık	1-5 yıl	105	3,74	0,63	0,192	0,902
	6-10 yıl	96	3,77	0,58		
	11-15 yıl	68	3,81	0,68		
	16 yıl ve üzeri	124	3,78	0,64		
İş Yaşamında Yalnızlık	1-5 yıl	105	2,99	0,42	0,184	0,907
	6-10 yıl	96	2,98	0,27		
	11-15 yıl	68	2,96	0,41		
	16 yıl ve üzeri	124	2,97	0,32		

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş yaşamında yalnızlık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.30’da akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılıklarının belirlenmesine ilişkin hipotez ve alt hipotezlerine ilişkin sonuçlar verilmiştir.

Tablo 5.30. İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Belirlenmesine İlişkin Hipotezlerin Sonuçları

Hipotezler	Hipotez Sonuçları
H4: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
H4.1: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H4.2: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Red
H4.3: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H4.4: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H4.5: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H4.6: Akademisyenlerin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.	Red

5.6.5.3. İşte Üretkenlik Düzeylerine Ait Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümde işte üretkenlik düzeylerine ait, betimsel istatistikleri, demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5.31. İşte Üretkenlik Düzeylerine Ait Normallik Testi Sonuçları

Boyutlar	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	$\bar{X}$	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
İşte Üretkenlik	0,089	393	0,000	1,04	0,92	0,746	0,024

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesi nedeniyle elde edilen verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. (George ve Mallery, 2010).

Tablo 5.32. İşte Üretkenlik Düzeylerine Ait Betimsel Bulgular

Boyutlar	$\bar{X}$	s.s.
İşte Üretkenlik	1,04	0,77

İşte üretkenlik düzeylerine ait betimsel bulgular incelendiğinde ölçek ortalamasının düşük ($\bar{x}=1,04$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.33. İşte Üretkenlik Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Unvan	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
İşte Üretkenlik	Prof.Dr. ⁽¹⁾	27	0,64	0,44	3,336	0,005*	(1-3) (1-4) (1-5)
	Doç.Dr. ⁽²⁾	32	0,85	0,81			
	Dr. Öğretim Üyesi. ⁽³⁾	105	1,04	0,77			
	Öğr. Gör. ⁽⁴⁾	83	1,07	0,81			
	Arş. Gör. ⁽⁵⁾	113	1,22	0,80			
	Diğer. ⁽⁶⁾	33	0,91	0,62			

p<0.05*

Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin unvanlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; işte üretkenlik düzeyleri unvanlarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 3.336; p=0.005; p<0.05). Unvanı profesör doktor olanların ($\bar{X}=0,64$) işte üretkenlik düzeyleri doçent doktor ($\bar{X}=0,85$) ve doktor öğretim üyesi olanlara ($\bar{X}=1,04$) göre daha düşüktür. Sonuçlar incelendiğinde bu alt boyutun kabul edildiği belirlenmiştir. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Tablo 5.34. *İşte Üretkenlik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s.s	t	sd	p
İşte Üretkenlik	Kadın	240	1,11	0,79	2,188	391	0,029*
	Erkek	153	0,94	0,73			

Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; işte üretkenlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. ($t= 2.188$; $p=0.029$; $p<0.05$). Kadınların ($\bar{X}=1,11$) işte üretkenlik düzeyleri erkeklere ($\bar{X}=0,94$) göre daha yüksektir.

Tablo 5.35. *İşte Üretkenlik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Yaş	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
İşte Üretkenlik	21-30 yaş ⁽¹⁾	104	1,13	0,73	15,674	0,000*	(1-3) (2-3)
	31-40 yaş ⁽²⁾	174	1,20	0,83			
	41 yaş ve üzeri ⁽³⁾	115	0,72	0,61			

$p<0.05^*$

Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin yaşlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; işte üretkenlik düzeyleri yaşlarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. ($F= 15.674$; $p=0.000$; $p<0.05$). Yaşı 41 yaş ve üzeri olanların ($\bar{X}=0,72$) işte üretkenlik düzeyleri 21-30 yaş ($\bar{X}=1,13$) ve 31-40 yaşında olanlara ($\bar{X}=1,20$) göre daha düşüktür. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Tablo 5.36. *İşte Üretkenlik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
İşte Üretkenlik	Evli	235	1,02	0,81	0,298	0,742
	Bekâr	136	1,08	0,72		
	Boşanmış	22	1,04	0,68		

Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; işte üretkenlik düzeyleri medeni durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.37. *İşte Üretkenlik Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Gelir Durumu	n	$\bar{X}$	s.s	F	p
İşte Üretkenlik	2.500-3.999 TL	19	1,00	0,64	1,818	0,124
	4.000-5.999 TL	48	1,09	0,75		
	6.000-7.999 TL	188	1,13	0,81		
	8.000-9.999 TL	68	0,86	0,71		
	10.000 TL ve üzeri	70	0,96	0,77		

Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; işte üretkenlik düzeyleri gelir durumlarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Tablo 5.38. *İşte Üretkenlik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları*

Ölçek	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	s.s	F	p	Scheffe
İşte Üretkenlik	1-5 yıl ⁽¹⁾	105	1,12	0,71	8,066	0,000*	
	6-10 yıl ⁽²⁾	96	1,17	0,80			(4-1)
	11-15 yıl ⁽³⁾	68	1,23	0,89			(4-2)
	16 yıl ve üzeri ⁽⁴⁾	124	0,77	0,66			(4-3)

p<0.05*

Katılımcıların işte üretkenlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; işte üretkenlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 8.066; p=0.000; p<0.05). Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olanların ($\bar{X}$ =0,77) işte üretkenlik düzeyleri 1-5 yıl ($\bar{X}$ =1,12), 6-10 yıl ($\bar{X}$ =1,17) ve 11-15 yıl olanlara ($\bar{X}$ =1,23) göre daha düşüktür. Gruplar arası fark post hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Tablo 5.39. *İşte Üretkenlik Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının Belirlenmesine İlişkin Hipotezlerin Sonuçları*

Hipotez	Hipotez Sonuçları
H₅: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	
H_{5.1}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri akademik unvanlarına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{5.2}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{5.3}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H_{5.4}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinde medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H_{5.5}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H_{5.6}: Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir	Red

5.7. Sonuç

İşkoliklik, çalışan bireyin sürekli işle meşgul olmasına, zamanının büyük çoğunluğunu işi için harcamasına, kendisine vakit ayıramamasına ve çevresindeki insanlarla olan iletişimin zayıflamasına neden olabilmektedir. Bu durum sonucunda çalışan bireylerin iş yaşamında birbirinden uzaklaşmalarına ve yalnızlık yaşayabilmektedirler. Yalnızlık bireyi duygusal açıdan etki altına alarak diğer insanlarla olan iletişimini zayıflatmaktadır. Bireyin bu durumda örgütsel güveni, bağlılığı, iş verimliliği, iş stresi, iş performansı ve tatmini etkilenmektedir. Bu nedenle aynı iş ortamında çalışan bireyler arasında güçlü bir iletişimin olması, kendilerini iş ortamından soyutlanmış hissetmemeleri hem çalışanlar hem de örgüt açısından önem taşımaktadır. İş yaşamında kendisine yeterli bir düzeyde destek sağlanmadığını düşünen bir çalışanın iş performansında düşüş, yaptıkları işten tatmin olamama gibi olumsuz duygular yaşayabileceği düşünülmektedir. Fakat bu durumun tam aksine, iş yaşamında çalışan bireyler arasında iletişimin güçlü olması motivasyonlarının artmasına ve iş performanslarının artış göstermesine katkı sağlaması beklenmektedir. İşkolik bireylerin; işe olan bağlılık düzeylerinin yüksek olması, elinde olan bir işi çalışma ortamı ve zaman ayırt etmeden bitirmeye çalışmaları, yaptıkları her işte dikkatli ve kontrollü bir tutum sergileyerek hata yapma olasılığı tanınamaları, başarı ve hedefe odaklanarak rekabet edebilmeleri özellikleri arasında sayılmaktadır. İşkolikliğin sonucunda fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve örgütsel etkiler ortaya çıkmaktadır. Literatürde işkoliklik kavramının tanımı, nedenleri, sonuçları konusunda fikir birliğine varılamamıştır. İşkolikliğin; çalışan bireyler arasında yeterli düzeyde iş birliğinin oluşmaması, uyumsuzluk, stres, tükenmişlik, moral bozukluğu, yaratıcılığın kaybolması ve verimin azalması gibi olumsuz etkileri ortaya çıkarabileceğini düşünen araştırmacıların yanı sıra aşırı çalışma eğilimi göstermelerinin verimliliği artırıcı yönde olumlu bir etki yaratacağını düşünen araştırmacılar da bulunmaktadır.

Literatürdeki bu bilgilerden hareketle işkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik davranışları üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Akademik yaşamın yoğun çalışma süreci gerektiren alanlardan birini oluşturması ve akademisyenlerin bilimsel konuları araştırma ve çalışmaları gerçekleştirme, bilimsel makaleler hazırlanması, bilimsel dergilerde hakemlik, ders yükümlülüğü, proje hazırlama ve yönetme, kongre, çalıştay vb., toplantıları düzenleme ve katılma, lisans ve lisansüstü

öğrencilere danışmanlık, idari faaliyetler gibi iş yüklerinin altında aşırı derecede konsantrasyon ve emek harcadıkları düşünülerek çalışmanın örneklem grubu akademisyenler olarak belirlenmiştir. Araştırmamızın örneklemine, kamu üniversiteleri ve özel üniversitelerde görev yapan 240 kadın, 153 erkek akademisyen oluşturmaktadır. Bu çalışmada akademik yaşamın bu derece zorlayıcı koşulları nedeniyle akademisyenlerin iş yaşamında ve sosyal yaşamında yalnızlık düzeyi ve sürekli iş ile meşgul olmaları sonucunda işteki üretkenlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu düşünülmüştür. Buna ek olarak bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı hedeflenmektedir.

Araştırma modeli gereğince yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde kategorik değişkenlerin modelde gösterilmesi istatistiksel analiz açısından mümkün olmadığı için araştırma modelindeki şekillerde demografik değişkenler gösterilememiştir. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 24.0 programı ve Lisrel 8.7 programı analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıkların belirlenmesi için Cronbach's Alpha güvenirlik analizi yapılmıştır. Açıklanan faktör yapısının doğrulanması için verilere Lisrel 8.7 yardımı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Akademisyenlerin demografik dağılımlarının incelenmesi için ise frekans ve yüzde analizi, akademisyenlerin ölçeklerden elde edilen maddelere ait katılım düzeyleri için betimsel istatistikler gerçekleştirilmiştir. Hipotezlere ilişkin analiz sonuçlarının belirlenmesi için öncelikle merkezi eğilim ölçümleri ile verilerin dağılımına bakılmış, verilerinin dağılımının normal olması sonucunda alt problemler için ikili grup karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirilmiş, ikiden fazla grup arasında yapılan karşılaştırmalarda tek yönlü Anova testi yapılmıştır.

Literatürde işkoliklik, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik değişkenlerinin birbiri üzerindeki etkisini bu istatistiksel yöntem ve ölçekleri bir arada kullanarak inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre katkısı olacağı ve akademisyenlerin iş yaşamlarında yaşadıkları yalnızlık ve işte üretkenlik düzeylerinin belirlenmesinin sonucunda eğitim sektörüne yönelik öneri ve katkılarının geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özellikleri incelendiğinde;

- %61,1'ini kadın, %38,9'unu erkek akademisyenlerin oluşturduğu görülmektedir.
- %6,9'unun Prof. Dr., %8,1'inin Doç. Dr., %26,7'sinin Dr. Öğretim üyesi, %21,7'sinin Öğr. Gör. %28,8'inin Arş. Gör. %8,4'ünün diğer unvanlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- %26,5'inin 21-30 yaş, %44,3'ünün 31-40 yaş, %29,3'ünün 41 yaş ve üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- %59,8'inin evli, %34,6'sının bekar, %5,6'sının boşanmış olduğu belirlenmiştir.
- Eğitim durumlarına bakıldığında %36,1'inin yüksek lisans, %63,9'unun doktora, %4,8'inin 2.500-3.999 TL, %12,2'sinin 4.000-5.999 TL, %12,2'sinin 6.000-7.999 TL, %47,8'inin 6.000-7.999 TL, %17,3'ünün 8.000-9.999 TL, %17,8'inin 10.000 TL ve üzeri gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

H₁ hipotezinin analiz sonucuna göre, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiş ve hipotezimiz kabul edilmiştir. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinde 0.30'luk bir artış olacağı anlamına gelmektedir. İşkolik bireyler hedef odaklı, hata yapmaktan çekinen, en küçük ayrıntıya önem veren, işe bağlılıkları aşırı düzeyde olan, stresli ve endişeli bir yapıya sahiptirler. İşlerine olan hassasiyetleri, bireylerarası çatışma ve uyumsuzluk, rekabet, güvensizlik gibi sorunlar yaşayarak kendini iş yaşamında yalnızlaşmış hissetmelerine yol açabilmektedir. Literatürü incelediğimizde örneğin; Akar (2015), yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının işkoliklik düzeyleri ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Akyol (2019), kamu ve özel sektör işletmelerinde çalışanlara yapılan anket sonucunda işkolikliğin işyeri yalnızlığını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay (2015) tarafından yapılan çalışmada demir-çelik sektöründe çalışmada işçi, memur ve yöneticilerin duygusal yalnızlık yaşadıklarında aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışlarının artış gösterdiği gözlemlenirken, sosyal yalnızlık ile aşırı çalışma ve zorlayıcı çalışma davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu hipotezimizin analizi sonucunda literatürden farklı bulgulara ulaşılmıştır.

H₂ hipotezinin analiz sonucuna göre, akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin işte üretkenlik düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinde bir birimlik artışın işte üretkenlik düzeylerinde 0.20'lik bir artış olacağı anlamına gelmektedir. İşkolik bireylerin işlerine aidiyet duygusu ile bağlı olması, mükemmeliyetçi bir yapıda olmaları, hatta gün içerisinde zamanının çoğunu işine ayırmasının sonucunda işteki üretkenlik düzeylerinde artış olduğu söylenebilir. Akademik yaşam, örgütsel etkinlik, örgütsel verimlilik, örgütsel başarı düzeylerinin yüksek olmasının beklendiği bir çalışma alanını oluşturmaktadır. Akademisyenlik mesleği mesai ile yürütülen bir meslek olmadığı için kişinin işyeri dışında sürekli olarak işle meşgul olmasına neden olmaktadır. Aşırı derecede çalışarak sürekli üretme kaygısı içerisinde bulunmaktadırlar. Bonebright (2001), iki farklı şirkette çalışan bireyler üzerinde yaptığı araştırmada işkolikliğin işte üretkenlik üzerindeki etkisi konusunda net bir sonuca ulaşamamıştır. Bu hipotezimizin analizi sonucunda işkolikliğin işte üretkenlik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucu literatüre farklı bir sonuç olarak kazandırılmıştır.

H₃ hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre; akademisyenlerin işkoliklik düzeyleri unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Unvanı doçent doktor olanların aşırı çalışma düzeyleri doktor öğretim üyesi ve öğretim görevlisi olanlara göre daha düşüktür. Unvanı doktor öğretim üyesi olanların kompulsif çalışma düzeyleri profesör doktor ve doçent doktor olanlara göre daha yüksektir. İşkoliklik düzeyinin unvan derecesine göre artış ve azalış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenini şöyle açıklanabilir; kariyer basamaklarına göre her unvan derecesi belirli bir tecrübeye sahip olma sonucunda bireye verilmektedir. Mesleğe yeni başlayan araştırma görevlilerinin tecrübe eksikliğine sahip olmalarından dolayı işi öğrenme ve tecrübe elde edebilme amacı ile daha fazla çalışma eğilimi gösterdikleri söylenebilir. Taşhan (2019), yaptığı çalışmada işkoliklik düzeyinin akademik unvana göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Boşanmış olanların kompulsif çalışma düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli olan bireylerin çalışma yaşamlarının dışında aile yaşamları da mevcut olduğu için sorumlulukları daha fazla

olabilmektedir. Taşhan (2019), yaptığı çalışmada bekar olanların evli olanlara göre daha işkolik olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akademisyenlerin, işkoliklik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadınların işkoliklik düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınların erkeklere göre işkoliklik düzeyinin yüksek olmasını çalışma yaşamındaki tutum ve davranışları, kişilik özellikleri, kaygı düzeyleri vb. gibi birçok faktör etkilemiş olabilir. Karakaya, Büyükyılmaz ve Ay (2015) tarafından yapılan çalışmada kadın çalışanların işkoliklik düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde farklı çalışmalarda, farklı bulgular elde edilmiştir. Literatürde işkoliklik düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığını ileri süren (örn.; Ardıç, 2013; Akın ve Oğuz, 2010; Bardakçı ve Baloğlu, 2012; Naktiyok ve Karabey, 2005; Taris ve ark., 2012; Spence ve Robbins, 1992) araştırmalar bulunmaktadır. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla işkolik olduğu sonucuna ulaşan (örn.; Harpaz ve Snir 2003; Taşhan, 2019) araştırmalar da mevcuttur.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeylerinin yaşlarına, gelir durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği istatistiksel olarak saptanmıştır. Taşhan (2019), tarafından yapılan araştırmada 36-50 yaş grubundan oluşan katılımcıların, yaş oranlarına göre işkoliklik düzeyleri incelendiğinde yaş arttıkça işkoliklik düzeyinde bir azalma olduğu sonucuna ulaşılırken, benzer şekilde mesleki kıdem ve gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

H₄ hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre;

Akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin unvanlarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, gelir durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği istatistiksel olarak saptanmıştır. Yalnızlık ölçülmesi zor bir konudur. Her bir bireyin yalnızlığı algılama şekli birbirinden farklı olması ve katılımcıların demografik özelliklere aynı oranda sahip olmamalarından dolayı anlamlı bir farklılık tespit edilememiş olabilir. Erköse (2019), çalışmasında yaş, mesleki kıdem, medeni durum bakımından anlamlı bir farklılığa ulaşamazken işyerinde yalnızlık düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiği ve işyerinde yalnızlık düzeyinin kadın çalışanlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde yalnızlık düzeyinin belirlenmesinde cinsiyet farklılığının etkisi konusunda fikir birliğine varılamamıştır. Bu farklılığın

sebebinin kadınların yalnızlık düzeyini bildirmede erkeklere göre daha net şekilde belirtmelerinden kaynaklandığını düşünmektedirler.

H₅ hipotezi ve alt hipotezlerinin analiz sonucuna göre;

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Unvanı profesör doktor olanların işte üretkenlik düzeyleri doçent doktor ve doktor öğretim üyesi olanlara göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olanların işte üretkenlik düzeyleri 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanlara göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdemi ve unvan derecesi düşük olan bireylerin işte üretkenlik düzeylerinin daha yüksek olmasının nedeni kariyer basamaklarının ilk aşamalarında olmaları, işi öğrenme ve kendilerini ispatlayarak başarıya ulaşma isteği içinde olmaları olabilir.

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Kadınların işte üretkenlik düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadınların işe olan tutumları, kişilik özellikleri, bulunduğu koşulların erkeklere göre farklılık göstermesinin bir sonucu olabilir.

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yaşı 41 yaş ve üzeri olanların işte üretkenlik düzeyleri 21-30 yaş aralığı ve 31-40 yaş aralığında olanlara göre daha düşüktür. Yaş arttıkça işte üretkenlik düzeyi düşmektedir. Andreassen ve arkadaşları (2014), yaşı yüksek olan çalışanların işkoliklik düzeyinin azalmasını, bireylerin yaşı ilerledikçe aile yaşamlarındaki yükümlülüklerinin artmasına ve işkolik bireylerin erken yaşta ölüm riski taşımaları gibi nedenlere bağlamışlardır.

Akademisyenlerin işte üretkenlik düzeylerinin medeni durumlarına ve gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bireylerin işte üretkenlik düzeyi, işkoliklik düzeyine göre belirlendiğinden dolayı medeni durum ve gelir durumuna göre farklılık göstermemiş olabilir.

Özetleyecek olursak, literatürde işkoliklik, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik konuları noktasında fikir birliğinin olmadığı görülmektedir. Çalışmamız sonucunda literatürdeki benzer bulgulara ulaşıldığı gibi farklı yönde bulgulara da ulaşılmıştır. Literatürde yapılmış çalışmalarda farklı yönde bulgulara ulaşılmasının nedeni araştırmada kullanılan ölçeklerdeki sorulara, araştırma yapılan örneklem grubu olabilir. İşkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık düzeyini artırması olumsuz bir etki, işte üretkenliği artırması olumlu bir olarak görülebilmektedir. İlk aşamada bireyin aşırı derecede çalışması ve işteki üretkenliğin yüksek olması üniversiteler için olumlu görünse de bireylerin yalnızlaşması ile başlayan sorunlar zincirinin de halkasını oluşturmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin oluşabilecek bu sorunlara karşı önlem almaları gerekmektedir.

5.8. Öneriler

İş yaşamı içinde bulunan çalışanların çalıştıkları sektör ve meslek itibarıyla işkoliklik düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Araştırma sonuçlarımızı değerlendirdiğimizde akademisyenlere yönelik öneriler getirilebilir ve bu önerilerin benzer özellikleri taşıyan diğer meslek grubunda (örn.; öğretmenlik, bankacılık, yöneticilik vb.) çalışanlarında iş yaşamlarında faydası olabileceği düşünülmektedir. Önerileri sıralayacak olursak;

Akademisyenlerin işkoliklik düzeyi arttıkça iş yaşamlarındaki yalnızlık düzeylerinin de artmasının önüne geçilebilmesi için; esnek çalışma modeli uygulanabilir. Çalışma saatleri içinde çalışmaları sağlanarak kendilerini hem fiziki hem de psikolojik açıdan yıpratmalarının önüne geçilebilir. Sosyal yaşamlarında ailelerine vakit ayırabilmeleri sağlanmalıdır. Akademisyenleri aşırı derecede çalışmaya, üretmeye ve rekabet etmeye sevk eden kurum içi politikaların (teşvik, ödüllendirme vb.) uygulanması iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini arttırdığı için bu gibi politikaların uygulanması durdurulabilir.

Akademisyenlerin iş yaşamında ve sosyal yaşamında yalnızlık yaşamaları güven kaybı, stres, tükenmişlik gibi etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle iş yaşamlarının dışında motivasyonlarını artırıcı, iş yüklerini azaltıcı sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Örneğin; üniversitelerde akademisyenlere yönelik etkinliklerin düzenlenmesi, öğrencileri ile aralarındaki etkileşimin artırılabilmesini sağlayacak karşılıklı fikir alışverişi yapabilecekleri program ve projelerin sayısının artırılması, spor faaliyetleri yapabilecekleri alanların olması yalnızlaşmalarının önüne geçebilir.

Akademisyenlerin işkoliklik düzeyi arttıkça işte üretkenlik düzeylerinin artması olumlu bir sonuçtur. Fakat işe olan bağlılığı sonucunda yaşadıkları stres üretme kaygısı duymalarına yol açmaktadır. İş yükleri çok fazla olduğu için zaman yönetimi akademisyenler için önem arz etmektedir. Kurum içi eğitimler düzenlenerek zamanın etkili ve verimli bir biçimde yönetilebilmesi sağlanabilir. Çalışma arkadaşları ile ekip çalışması yapmaları önerilebilir. Ekip çalışması yapmalarının işte üretkenlik düzeylerinin artmasına ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin düşmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma çerçevesinde incelenen işkolikliğin, iş yaşamında yalnızlık ve işte üretkenlik üzerindeki etkisi farklı sektörlerde, farklı örneklerde gelecekte yapılacak olan çalışmalarda incelenebilir. Örneğin; sadece kadın akademisyenlerin oluşturduğu bir örneklem üzerinde farklı ölçekler ve istatistiksel yöntemler kullanılarak çalışılabilir. Bir başka örnek verecek olursak kamu üniversitelerinde ya da özel üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin oluşturduğu bir örneklemde karşılaştırmalı bir analiz yapılabilir. Bu çalışmanın da gelecekte yapılacak bu gibi çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Andreassen, C. S., (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3 (1), s. 1-11.
- Akar, H. (2015). Öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ile iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (5), 405-417.
- Ardıç, K. (2013). *İşkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi (Giresun Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, U., ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309–327.
- Akyol, A. (2019). *İşkoliklik ve işe cezbolma ile işyeri yalnızlığı ve stres arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Armağan, A. (2014). Yalnızlık ve kişilerarası iletişim ilişkisi: Öğrenciler üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (30), 27-43.
- Arslan, C., Hamarta, E., Özyeşil, Z., Saygın, Y. (2011). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın kimlik statüleri açısından incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 89-99.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164), 46-57.
- Bonebright, C. A. (2001). *The relationship of workaholism with stress, burnout, productivity*. Doktora Tezi. Iowa: Iowa Üniversitesi.
- Buelens M. and Poelmans, S., (2004). Enriching the Spence and Robbins typology of workaholism demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 440 -458.
- Buluş, M. (1997). Üniversite öğrencilerinde yalnızlık. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3), 82-90.
- Burke, R.J. (2000a). Workaholism and divorce. *Psychological Reports*, (86), 219-220.
- Clark, M.A., Michel, J.S., Zhdanova, L., Pui, S.Y. and Baltes, B.B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42 (7), 1836-1873.

- Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Demirbaş, B. (2014). *İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Derdiyok, E.B. (2015). *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve alkol kullanmaları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duy, B. (2003). *Bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı grupla psikolojik danışmanın yalnızlık ve fonksiyonel olmayan tutumlar üzerine etkisi*, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). İş yaşamında yalnız ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10 (4), 271-277.
- Dosaliyeva, D. (2009). *İşkolikliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, T. ve Tel, F.D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas- Tr) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Doğan, A. (2018). *Liderlik, örgüt kültürü ve üretkenlik karşısı iş davranışları*. (1.Baskı). İstanbul: Patriot Yayınları.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik ile esenlik arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erköse, Y. (2019). *İşyeri yalnızlığı ve çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisine ilişkin bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Garson, B. (2005). Work addiction in the age of information technology: An analysis. *IIMB Management Review*, 15 (21).
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson

- Gerdek, K. (2017). *Kariyer yaşamında karşılaşılan engeller ve iş yaşam yalnızlığı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik kadın akademisyenler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gönüllü, H. (2019). *İş yaşamında yalnızlık algısının kariyer gelişimi üzerindeki etkisi:İstanbul'daki mağaza çalışanları üzerinde bir alan araştırması*. Yüksek lisans Tezi. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gültaç, A.S. ve Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68.
- Güngörmüş, K. (2011). *Hemşirelerin duygusal zekâları ile iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Gürsu, O. (2016). Din kültürü ve ahlak bilgisi (DKAB) öğretmenlerinin işe bağlılık hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 20 (65), 393-404. (Erişim tarihi: 20.12.2019).
- Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (1998). Multivariate data analysis In: Cilt 5th, Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Harpaz, I. ve R. Snir, (2003). Workaholism: Its definition and nature, *Human Relations*, 56, s. 291-320.
- http-1:** <https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/en-unlu-iskolikler> (Erişim tarihi: 22.12.2019).
- http-2:** <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.03.2021).
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kapız, S.Ö. (2001). İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi. *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3 (2).
- Karakaya, A., Büyükyılmaz, O. ve Alper Ay, F. (2015). İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi: Kardemir A.Ş.'de bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 79-100.

- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, Z. (2018). *İş yaşamında yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversitedeki öğretim elemanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Gelişim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Kurt, İ. (2018). *İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Avukatlar üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- McMillan, L.H.W. and O'Driscoll, M.P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. R. Burke (Ed.), In: *Research companion to working time and work addiction*. (s. 89-107). Cheltenham, UK Edward Elgar.
- Mckay, J. (2004). Workaholism: Praised or the plague of school administrators, AASA Journal of Scholarship and Practice, 1 (2), 6-9.
- Michela, J.L., Peplau, L.A., and Weeks, D. G. (1982). Perceived dimensions of attributions for loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43 (5), 929-936.
- McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 69-91.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., and Brady, E.C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32 (2), 171-186.
- McMillan, L.H.W. and O'Driscoll, M.P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. R. Burke (Ed.) In: *Research companion to working time and work addiction*. (s. 89-107). Cheltenham, UK Edward Elgar.
- Nalungwe, P. (2009). Loneliness among elderly widows and it's effect on their mental well being. Yüksek Lisans Tezi. Otaniemi: Laurea Uygulamalı Bilimler Üniversitesi.
- Naktiyok A. ve Karabey C.N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.

- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L. and Feldman, D.C. (2007). Dimensions, antecedents and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension, *Journal of Organizational Behavior*, (28), 111–136.
- Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 213-226.
- Ödemiş, S.N. (2011). *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkileri bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkürkçügil, A.Ç. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6 (1), 21-31.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 309-337.
- Perlman, D., Peplau, L.A. (1984). Loneliness research: A survey of empirical findings. L.A. Peplau and S.E. Goldston (Eds), In: *Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness*. (s.3-12). Bethesda, National Institute of Mental Health.
- Porter, G. (2006). Profiles of workaholism among high-tech managers. *CareerDevelopment International*. 11 (5), 440-462.
- Robinson, B.E. (1996a). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74 (5), 447-452.
- Robinson, B.E. (1999a). Workaholism: Bridging the gap between workplace, socio-cultural and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37 (1), 31–46.
- Robinson, B.E. (2000b). *Ben işkolik değilim. Bence öylesin* (Çev: B. Yanık). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Rokach, A. (2004). Loneliness then and now: Reflections on social and emotional alienation in everyday life. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological*, 23(1), 24-40.
- Russell, D., Cutrona, E. C., Rose, J., Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: An examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of personality and social psychology*, 46 (6), 1313-1321.

- Salihoğlu, G.H. (2014). *Çalışanların kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scott, K.S., Moore, K.S., and Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50 (3), 287-314.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Snir, R. and Itzhak, H. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 520-536.
- Spence, J.T. and Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal- duygusal yalnızlık düzeyleri (Milli Eğitim Bakanlığı şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 118-128.
- Tabak, I. (2017), *Duygusal işçilik ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tabak, I. ve Argon, T. (2018). Duygusal işçilik ve iş yaşamında yalnızlığa yönelik öğretmen görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (3), 1-13.
- Taris, T. W., I. Beek and W. B. Schaufeli, (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism, *Psychological Reports*, 110 (2), s. 547-554.
- Taşhan, A. (2019). *Akademik personelin işkoliklik ve narsist kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İnönü Üniversitesi'nde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç ve Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 104-127.
- Tüfekçi, B. (2018). *Bir iş yeri çalışanlarında yalnızlık, depresyon ve tükenmişliğin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Uguz, Ş., İnanç, B.Y., Yerlikaya, E.E, Aydın, H. (2004). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'nin (EİÜÖ) Türk Toplumunda Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(3), 209-214.
- Yılmaz, E., Yılmaz, E. ve Karaca, F. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Genel Tıp Dergisi*, 18 (2), 71-79.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (19), 416-440.
- Zincirkıran, M. (2013). İşkoliklik ve İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace*. Doktora Tezi. Canterbury Üniversitesi.

EK 1: ANKET FORMU TASLAĞI

Değerli katılımcı;

Bu anket formu T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan “İşkolikliğın, Yalnızlık ve Üretkenlik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenlerde Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında hazırlanmıştır. Anketin değerlendirilmesi açısından tüm sorulara eksiksiz yanıt verilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konudaki hassasiyetiniz ve katkılarınız için teşekkür ederiz. Veriler yalnızca yüksek lisans tezinde akademik amaçlarla kullanılacak olup, bilgileriniz üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Esra KARADUMAN

1.Akademik Unvanınız nedir?

☐ Prof. Dr.	☐ Doç. Dr.	☐ Dr. Öğretim Üyesi
☐ Öğr. Gör. Dr.	☐ Öğr. Gör.	☐ Arş. Gör. Dr.
☐ Arş. Gör	☐ Okutman	Diğer.....

2.Cinsiyetiniz nedir?

☐ Kadın	☐ Erkek
--------------------------------	--------------------------------

3. Yaşınız nedir?

4.Medeni Durumunuz nedir?

☐ Evli	☐ Bekar
☐ Boşanmış	☐ Dul

5. Gelir Düzeyiniz:

☐ 2.500-3.999	☐ 4.000-5.999	☐ 6.000-7.999
☐ 8.000-9.999	☐ 10.000 ve üzeri	

6. Kaç yıldır çalışma yaşamındasınız?

() 1-5 yıl	() 6-10 yıl	() 11-15 yıl	() 16 yıl ve üzeri
-------------	--------------	---------------	---------------------

1: HİÇ UYGUN DEĞİL 2: UYGUN DEĞİL
3: BİRAZ UYGUN 4: UYGUN
5: TAMAMEN UYGUN

Duwas-TR İşkoliklik Ölçeği

1	Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	1	2	3	4	5
2	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	1	2	3	4	5
3	Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
4	Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
5	Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	1	2	3	4	5
6	Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	1	2	3	4	5
7	Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	1	2	3	4	5
8	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	1	2	3	4	5
10	Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
11	Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	1	2	3	4	5
12	Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	1	2	3	4	5
13	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
14	Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

1: HİÇ KATILMIYORUM
5: TAMAMEN KATILIYORUM

Duygusal yoksunluk

1.	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.	1	2	3	4	5
2.	Çoğunlukla iş arkadaşlarımla bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	1	2	3	4	5
5.	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	1	2	3	4	5
6.	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.	1	2	3	4	5
7.	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim.	1	2	3	4	5
9.	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.	1	2	3	4	5

Sosyal arkadaşlık

10.	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5
11.	İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	1	2	3	4	5
12.	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	1	2	3	4	5
13.	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5
14.	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
16.	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	1	2	3	4	5

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği

0: HİÇ 1: ÇOK NADİR 2: BAZEN 3: SIK SIK

4: HEMEN HER ZAMAN

1.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işe geç kaldınız ya da işten erken çıktınız?	0	1	2	3	4
2.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla öğle yemeğiniz ya da çaykahve molanız normalden daha uzun sürdü?	0	1	2	3	4
3.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde çalışmadınız?	0	1	2	3	4
4.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde hayal kurduğunuzu endişe duyduğunuzu ya da dalıp gittiğinizi farkettiliniz?	0	1	2	3	4
5.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla hata yaptığınız ya da yeni baştan yapmanız söylendiği için bir işi, silbaştan yaptınız?	0	1	2	3	4
6.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yanlış yere koyduğunuz eşyaları, malzemeleri, kağıtları, telefon numaralarını vb. aramakla zaman kaybettiniz?	0	1	2	3	4
7.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla birini telefonla aramayı unuttuğunuzu farkettiliniz?	0	1	2	3	4
8.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla sizden istenenleri yapmayı unuttuğunuzu farkettiliniz?	0	1	2	3	4
9.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla iş arkadaşlarınıza, patronunuza, amirinize, müşterilerinize, satıcılara ya da başkalarına kızıp sinirlendiniz?	0	1	2	3	4
10.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işiniz sırasında başkalarına karşı tahammülsüz davrandınız?	0	1	2	3	4
11.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla toplantılara katılmaktan kaçındınız?	0	1	2	3	4
12.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla iş arkadaşları, müşteriler, satıcılar ya da amirlerinizle görüşmekten kaçındınız?	0	1	2	3	4
13.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla sizin yaptığınız bir işi, iş arkadaşlarınızın silbaştan yapması gerekti?	0	1	2	3	4

14.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlandınız?	0	1	2	3	4
15.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışırken beklenmedik şekilde uyuyakaldınız ya da çok uykunuz geldi?	0	1	2	3	4
16.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışırken kendinizi huzursuz hissettiniz?	0	1	2	3	4
17.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işinizi daha düşük verimle yaptığınızı farkettiniz?	0	1	2	3	4
18.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işinizi daha düşük kalitede yaptığınızı farkettiniz?	0	1	2	3	4
19.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işe ilginizi kaybettiniz ya da işinizden sıkıldınız?	0	1	2	3	4
20.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yavaş çalıştınız ya da elinizdeki işle bitirmeniz gerekenden uzun sürdü?	0	1	2	3	4
21.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla amiriniz ya da iş arkadaşlarınız, size yapmanız gereken işleri hatırlattı?	0	1	2	3	4
22.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla telefonlara cevap vermek istemediniz ya da geri aramayı ertelediniz?	0	1	2	3	4
23.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işlerinizi düzenlemekte ya da hangi işi önce yapacağınıza karar vermekte güçlük çektiniz?	0	1	2	3	4
24.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yapmanız gereken işleri bitiremediniz?	0	1	2	3	4
25.	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla kendinizi, işinizi yapamayacak kadar bitkin hissettiniz?	0	1	2	3	4

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Esra KARADUMAN

Yabancı Dil: İngilizce

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

2016-2018, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Sosyal Hizmetler

2011-2015, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi
Bölümü

2007-2011, Asiye Ağaoğlu Anadolu Lisesi, Türkçe-Matematik

